



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

**LA PROBLEMÁTICA DE LA TRANSEXUALIDAD EN LAS
RELACIONES LABORALES**

**THE ISSUE OF TRANSEXUALITY IN EMPLOYEE
RELATIONS**

SOFÍA LAVÍN CARÚS

M^a OLGA SÁNCHEZ MARTÍNEZ

ABREVIATURAS

LGTBI: Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales. En la literatura sobre la igualdad de género u orientación sexual podrán leerse otras denominaciones similares para referirse a este colectivo (LGTB, LGTBQ, LGTBA, entre otras). Utilizamos ésta por ser la más común.

FELGTB: Federación Española de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales.

COGAM: Colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales de Madrid

TRANS: Abreviatura muy utilizada en la literatura sobre género referente a transexuales y/o transgénero. Será usada en adelante para referirnos de manera breve al colectivo transexual.

1. INTRODUCCIÓN

El tratamiento de la perspectiva de género es algo dinámico que cambia a lo largo del tiempo, paralelamente a una sociedad que también lo es. En este sentido, he querido romper el binarismo de género para posar la mirada en un colectivo vulnerable y que encuentra en el mercado laboral, y en las relaciones laborales en general, uno de los mayores obstáculos para tener una vida digna. Este colectivo es el de los transexuales. Partimos de la base de que *la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual*¹. Es profundamente preocupante que la diversidad sexual sea un problema en materia de igualdad para nuestra sociedad en conjunto y por supuesto, para las víctimas de esta desigualdad individualmente consideradas. La realidad actual y la cada vez más frecuente visibilidad de otras maneras de entender el género empiezan a evidenciar que debemos plantearnos pensar, actuar y legislar de otra manera en este asunto. Si hasta ahora hemos entendido el género como dos posibilidades únicas, debemos comenzar a plantearlo como un continuo que abarca lo de un extremo, lo del otro, y todo aquello que se encuentre en medio de los dos. Resulta coherente pensar que si existen dos polos, masculino y femenino, las “permutaciones” de los mismos darán lugar a otras situaciones, las cuales formarán parte del género tanto como los extremos.² Sólo de esta manera podremos hacer frente a los problemas reales de quien no encaja en ese binarismo categorizador con el que hasta ahora hemos convivido y que está demostrando no ser suficiente. La imposición del sexo verdadero y de una única concepción de esa verdad llevará a mucha gente a no conseguir la integración que debieran de acuerdo a su identidad³.

A lo largo de estas páginas se pretende hacer una pequeña exposición de la realidad del colectivo transexual para acabar planteando una serie de generalidades en relación al ambiente laboral. En los últimos años se han

¹ LAMAS, Marta, “La perspectiva de género”, *La tarea: Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*, núm 8, Guadalajara, 1995, p. 4 Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

² BUTLER, Judith, *Deshacer el género*, Ed. Paidós, Barcelona, 2006,, p. 70

³ Como se refleja en la obra de: FOUCAULT, Michael, “*Herculine Barbin llamada Alexina B*”, , Ed Talasa, Madrid, 1985

sucedido una serie de normas jurídicas que han producido no poca polémica en torno a la transexualidad, lo que ha generado miradas y debates respecto de este colectivo tradicionalmente olvidado. Sin embargo en el mundo del derecho laboral, y pese a la fama de dinamismo de la que goza el orden social, no se han producido cambios significativos específicos ni ha habido todo el debate que cabría esperar.

Es evidente que el transexual tiene una serie de obstáculos que le impiden, por regla general, gozar de las mismas oportunidades en la vida que una persona no transexual. Este trabajo no pretende comentar ni mucho menos analizar todos ellos, aunque si se hará referencia a ciertos aspectos necesarios para profundizar en la parte que nos atañe: la problemática del colectivo trans en las relaciones laborales. Por lo tanto, se puede apreciar (mismamente desde el índice) que estas líneas no hablan únicamente de normas laborales, sino que se hace un análisis de la normativa más relevante sobre el asunto, tan necesaria para entender cómo y por qué hemos llegado a la legislación actual.

Es mucho el tiempo que el colectivo transexual ha sido ignorado y lo han sido también, en consecuencia, sus derechos. Derechos básicos, como el derecho a la integridad física, a la personalidad o a la salud. Es un colectivo que sufre altos grados de discriminación, de intolerancia e incluso de violencia directa, y cuyos problemas son, a menudo, problemas específicos para este colectivo en concreto⁴. La innegable importancia del trabajo para la realización de una persona y para la integración de la misma en sociedad hace que debemos preguntarnos qué ocurre con aquellos que no encajan bien dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, como ocurrió y ocurre con las mujeres o con los homosexuales. Por esta razón es importante romper con la tradicional idea de entender la perspectiva de género como algo inamovible donde sólo podemos ver la problemática de hombres o mujeres (como conceptos, además, igual de inamovibles): actualmente el género aborda cuestiones mucho más amplias. Un sistema justo y equitativo de relaciones laborales no puede obviar los cambios sociales. Y lo que ocurre con el género es uno de ellos.

⁴ HAMMARBERG, Thomas, “Derechos humanos e identidad de género- Informe Temático”, *Proyecto TvT*, Volúmen 1, Ed. TransInterQueer e.V, Berlín , 2010, p. 5. Disponible en: http://www.transrespect-transphobia.org/uploads/downloads/Publications/Hberg_es.pdf

2. CONCEPTO Y CONTEXTO

2.1. DIFERENCIACIONES

Existen muchas sombras, estereotipos y tabús en torno al género y a la sexualidad que pueden provocar confusión entre varios conceptos; así que antes de adentrarnos en la esencia de este trabajo, debemos definir con exactitud lo que significa la transexualidad. Se trata de un concepto que tradicionalmente se ha considerado similar a otros como el travestismo y directamente relacionado con la homosexualidad. En consecuencia, se ha tratado de igual manera situaciones profundamente distintas.

Es común encontrarnos con conceptos aparentemente parecidos dentro de la bibliografía del género; vamos a definir algunos como identidad sexual, identidad de género, rol de género y disforia de género.

La identidad sexual es el juicio que uno hace respecto de su propia figura corporal y sus características biológicas (su sexo biológico). La identidad de género trata de la convicción interna, la experiencia psicológica de uno mismo de sentirse hombre o mujer, y de ser reconocido como tal.

La orientación sexual, por su parte, es la preferencia erótico-afectiva de un individuo; de acuerdo con esto será heterosexual, homosexual o bisexual. Se designa como *la capacidad individual de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género, así como de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas*⁵.

Con el rol de género nos referimos al comportamiento del individuo dentro de las normas tácitas de conducta de cada uno de los sexos, dentro de una cultura y un espacio temporal concretos.

Finalmente, la disforia de género es el término clínico utilizado frecuentemente para designar a las personas insatisfechas con su género biológico, es decir, el diagnóstico del transexual.

De la confusión de estos términos nace la confusión entre transexual, homosexual e intersexual. El transexual (concepto inicialmente introducido por

⁵ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea, Informe de síntesis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2009, p. 7 . Disponible en:

Harry Benjamin) es aquella persona cuya identidad de género es distinta al sexo que le fue asignado al nacer (por lo que se califica clínicamente como disforia de género).

Esto desmonta la tradicional idea de relacionar al transexual con el travestido (persona que se viste con la indumentaria y el aspecto del sexo contrario): el travesti no siente pertenecer al género contrario al anatómicamente dado, sino que disfruta vistiendo como tal; no desea llevar a cabo un cambio de sexo porque no se identifica a sí mismo como parte del otro sexo.

Se relaciona directamente la transexualidad con la homosexualidad: mientras que la transexualidad se relaciona con la identidad y el rol de género, la homosexualidad lo hace con la orientación sexual. Por lo tanto, a pesar de la tradicional unión entre ambos términos, la atracción hacia uno u otro sexo no va ligada al sentimiento de pertenencia a uno u otro género, sino que son dos conceptos absolutamente desvinculados. Así, un transexual podrá ser homosexual, heterosexual o bisexual, de la misma manera que un *cissexual*.⁶

El intersexual, quizá menos conocido, es aquel individuo que presenta discrepancias en su sexo cromosómico, sus gónadas o sus genitales, poseyendo caracteres tanto masculinos como femeninos (en grados variables), como los andróginos o los hermafroditas. El transexual presenta unos rasgos biológicos comunes, la discrepancia se encuentra entre la identidad de género y sexo biológico, entre cómo su psique se identifica con un sexo y el sexo dado biológicamente.

La transexualidad, por lo tanto, se basa en no identificarse a sí mismo como parte del sexo biológico; hay transexuales que llevan a cabo cambios físicos y se someten a tratamientos hormonales y/o quirúrgicos⁷, y hay transexuales que no, pero no por ello dejan de serlo.

Antes de continuar debemos matizar ciertos términos que van a utilizarse a lo largo de estas líneas: transgénero, trans. Las personas transgénero son todas

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf

⁶El término *cissexual* fue introducido en 2007 por Julia Serrano en su libro "Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity ", Berkeley, Seal Press, 2007, para hacer referencia a personas no transexuales.

⁷ Operación de reasignación completa de género (lo que comúnmente se entiende como "cambio de sexo"). Es interesante la distinción entre estos conceptos: "reasignación de género" parte de que la persona pertenece al género que siente, no al biológico, mientras que "cambio de sexo" parece obviar que para la persona no es un cambio.

aquellas personas que no aceptan las normas sociales asociadas a su sexo físico; su identidad, expresión y comportamiento no se corresponden al que se esperarían tradicionalmente respecto de su sexo biológico, y viven de acuerdo con el género con el que se identifican. El grado de disconformidad y por lo tanto de expresión de uno u otro sexo o de ninguno de los dos es variable dependiendo de la persona, y así podremos encontrarnos con personas que se identifican como *mujeres, hombres, transmujeres, transhombres, transexuales sin operarse, transexuales preoperadas, transexuales operadas u operadas (reasignación sexual quirúrgica) o transvestistas, entre otras identidades*⁸.

El término trans, muy utilizado también en la literatura sobre género, se refiere comúnmente a la abreviatura de transgénero, aunque también puede leerse como término que engloba los *promovidos por personas transexuales, transgénero e intersexuales*⁹. Es también empleada en los discursos sobre el colectivo transexual para referirse al mismo, como ocurrirá a lo largo de este trabajo.

2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.2.1. ¿Desde cuándo tenemos constancia de la existencia de la transexualidad?

Una mirada atrás será suficiente para aclarar desde cuándo tenemos nosotros constancia de la existencia de este fenómeno. ¿Ha estado siempre presente, o por el contrario es algo de nuestros tiempos?

Existen referencias al transexualismo desde el antiguo Egipto; así, aproximadamente en el año 1490 a.C., ya la reina-faraón Hatchepsout se hacía pasar por faraón utilizando barba postiza y vistiendo de hombre.

El mito bíblico de José (ver Génesis XXXVIII.1.11 y Rabba), narra como éste se vestía y comportaba como una mujer. En el mundo griego, Hipócrates describió a un grupo humano entre los Escitas que llamó los “no-hombres”; se dedicaban a labores femeninas y se comportaban como tal. En el libro épico-mitológico indio Mahabharata, un rey es transformado en mujer y tras engendrar gran cantidad de hijos, no desea volver a su cuerpo anterior, pues encuentra en el sexo con hombres una increíble satisfacción. En la India siguen

⁸ KEATLEY, Joanne, CLEMENTS-NOLLE, Kristen, *¿Qué necesitan las personas transgénero de masculino a femenino (MAF) para prevenir el VIH?*, 2002, UCSF, p.1. Disponible en: <http://caps.ucsf.edu/uploads/espanol/hojas/pdf/transgeneroFS.pdf>

⁹ BUTLER, Judith, *Deshacer el género*, cit 2, p.17

existiendo, además, las hijras (aunque en la marginalidad), consideradas como el tercer sexo.

En la Roma clásica se han encontrado ejemplos más claros. Existían las galas, que eran diosas transexualizadas de la diosa Cibele¹⁰. Philo escribió sobre ciertos varones romanos que invertían grandes cantidades de dinero en lo que ahora describiríamos como “cambio de sexo”. Más conocidos son Nerón y Heliogábalo por su travestismo y transexualismo. Nerón fue uno de los pioneros (de entre los emperadores) en legislar sobre la intervención quirúrgica para la reasignación sexual, e incluso hizo intervenir a un joven esclavo en mujer para posteriormente casarse con él.

Existen en la literatura otros ejemplos que podrían ser casos de transexualismo, pero hay demasiada confusión entre esta posibilidad y la del hermafroditismo. El primer caso documentado de transexualismo es el de Abad de Choisy (1644-1724), quien se define a sí mismo como una mujer. También está el caso del Caballero de Eón de Beaumont (1728-1810), quien vivió parte de su vida como hombre y parte como mujer. Otro caso documentado es el de William Sharp (1855-1905), escritor que durante la última década adoptó directamente un pseudónimo femenino.

Esta tabla recoge una relación de autores, fechas y terminología utilizada respecto del transexualismo¹¹.

Autor	concepto	año
Westphal	sentimientos sexuales contrarios	1876
Laurent	hermafroditismo físico	1896
Krafft-Ebing	metamorphosis sexualis paranoica	1890
Hirschfeldt	Travestismo	1910
Ellis	Inversión sexo estética/eonismo	1913
Marcuse	inversión psicosexual	1916
Hoyer	El caso Lili Elbe	1933
Cauldwell	Transexual	1950
Benjamin	Divulgación del término Transexual	1953
Money	reasignación de género	1969
Blanchard	autoginefilia	1989

A finales de 1800 comenzaron los primeros experimentos de transexualismo inducido, y en 1930 se realizó el primer trasplante de ovarios a una mujer. En la Alemania nazi se realizaron experimentos de transexualismo artificial por medio de tratamientos hormonales. A mediados del siglo 20 se hacen ya las primeras reconstrucciones genitales y se introduce el término transexualismo en

¹⁰ BATALLER I PERELLÓ, Vicent, *Historia natural de la transexualidad (I)*. p. 1. Disponible en: <http://www.vicentbataller.com/documentos/docs/V.Bataller%20-%20Historia%20Natural%20de%20la%20Transexualidad%20I.pdf>

¹¹ FERRER, Cristóbal. “Transexualidad. Aspectos Históricos y Conceptuales”, *Cuadernos de Medicina Psicosomática N° 78*, Ed. Médica, Madrid, 2006. pp. 14-18. Disponible en: http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Medico_aspectoshistoricos.pdf

la comunidad médica, por el Doctor Harry Benjamin, como puede verse en la tabla.

Como vemos, la transexualidad es un fenómeno que ha estado presente desde nuestros inicios, sucediéndose a través de las épocas y las culturas las diferentes formas de verlo, entenderlo y tratarlo. Es cierto que dada la facilidad de las diferentes culturas a confundirla con otros fenómenos como el travestismo, es complicado muchas veces esclarecer exactamente ante qué nos encontramos cuando investigamos sobre antiguos dioses o reyes. Sin embargo, las indudables pistas de la historia y la lógica (si el travestismo está claro que existía y todo apunta a que muchos casos se trataba de un caso de transexualidad, cómo negarnos a una altísima probabilidad de existencia) nos animan a pensar que no es algo, ni mucho menos, propio de nuestro tiempo.

2.2.2. ¿Cuándo comenzó su despatologización? Caso español.

Puesto que estos primeros apartados sirven principalmente para situarnos de manera un poco global dentro del tema propio del trabajo, nos vamos a centrar en España y en momentos más recientes. La despatologización de la transexualidad evoluciona de manera progresiva desde hace unas décadas, si bien debemos señalar que es un proceso no culminado objeto aún de reivindicación, como se apunta varias veces a lo largo de este trabajo.

Durante el régimen franquista los transexuales fueron duramente perseguidos a base de normas como la Ley de vagos y maleantes, la Ley sobre peligrosidad y rehabilitación social y las leyes de escándalo público. En ellas el transexual ni si quiera estaba explícitamente reconocido, sino simplemente no se le distinguía del travesti o el homosexual. Esta situación fue cambiando con la llegada de la democracia; la nueva legislación fue abriendo camino con normas adaptadas a la realidad social: la, el divorcio en 1981, la del mal llamado “cambio de sexo” en 1983, etc. Además, en el año 1980 las asociaciones de homosexuales fueron legalizadas (1980), y la Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social fue derogada en 1995¹². Estos datos gozan de importancia puesto que, pese a ser dos fenómenos independientes, la lucha de los transexuales ha estado siempre unida a la del movimiento homosexual. De

¹² Mediante la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que deroga de manera específica a la ley anterior en su Disposición derogatoria única, apartado c.

hecho, los lugares donde la transexualidad mejor se ha aceptado suelen corresponderse con aquellos donde los homosexuales también lo están. A finales de los noventa apareció el llamado movimiento LGTB (Lesbianas, Gays, Transexuales/Transgénero, Bisexuales), que incluía organizaciones específicas de mujeres y hombres trans.

Sin embargo, en España carecíamos de una legislación específica que velara por los derechos de este colectivo, así que fueron los tribunales quienes, entre 1987 y 1991, fueron abriendo camino (como luego veremos más profundamente).

En el año 1992 fue fundado el Colectivo de Transexuales de Cataluña demandando cuestiones que entonces se percibieron como radicales: el derecho a cambiarse el nombre del DNI y eliminar del mismo la mención al sexo, y la posibilidad de hacerlo sin pasar por una cirugía de reasignación sexual. Para entonces, en la agenda política había ya un hueco para el transexual, y los partidos políticos incluían entre sus promesas legislaciones al respecto, llegando incluso a realizar propuestas parlamentarias (PSOE, 1999)¹³. Algo más tarde, en el 2002, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se posicionaba a favor del matrimonio de personas transexuales de manera similar al de una pareja cissexual como podemos apreciar en las sentencias I. contra Reino Unido y Christine Goodwin contra Reino Unido.

No fue sino hasta cinco años después cuando llega primer el gran éxito de la lucha transexual: la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas; esta norma regula los requisitos que deben seguirse para cambiar la inscripción en torno al sexo de la persona en el Registro Civil. Son dos los presupuestos que la ley establece para que esto pueda ocurrir: en primer lugar, un diagnóstico de disforia de género acreditado mediante el informe de un médico o psicólogo clínico; en segundo, haber seguido un tratamiento médico durante dos años (referido al tratamiento hormonal). Se permiten excepciones a este último requisito, *cuando concurran razones de salud o edad que imposibiliten su seguimiento y se aporte certificación médica de tal circunstancia* (art. 4.2). Además, deja patente la no obligación de cirugía de resignación sexual. En definitiva, la norma supone un

¹³PLATERO, Raquel, “Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización”, *Política y Sociedad*, Vol. 46 Núm. 1 y 2, Universidad Complutense de Madrid (UCM), 2009, p.113 . Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0909130107A/21860>

avance sin precedentes para el colectivo trans. En la actualidad algunas voces sugieren que la creación de esta ley, si bien es favorable para el colectivo, ha servido de “parche” y barrera para una verdadera ley que trate de manera transversal y profunda los problemas del colectivo; este tema se tratará más adelante, pero avanzarlos nos sirve para evidenciar como poco a poco las propuestas que creemos novedosas van quedando atrás para dar paso a los nuevos retos, cada vez más profundos y tolerantes, como no podía ser de otra manera.

2.3. DATOS SOBRE LA REALIDAD LABORAL DE LA TRANSEXUALIDAD. ACCESO AL EMPLEO Y MANTENIMIENTO DEL MISMO.

Para abordar adecuadamente este tema debemos ser conscientes de la gravedad (o no) del asunto, esto es, realmente a cuánta desigualdad se ve expuesta la persona transexual. Por la naturaleza del trabajo nos centraremos a aquello que atañe a las relaciones laborales; así, veremos qué ocurre, mediante informes, estadísticas y encuestas diversas, con la inserción laboral o el desempleo entre los transexuales, así como el mobbing del que pueden ser víctimas.

Comenzaremos con una de las preocupaciones más significativas del colectivo: el desempleo. La Asociación Española de Transexuales-Transexualia advierte que “uno de los campos donde las personas transexuales tienen más dificultad en su integración es el mundo laboral”¹⁴. Tanto las organizaciones que luchan por los derechos de los trans (generalmente vinculadas al movimiento LGTB) como los sindicatos, e incluso organizaciones como la OIT han puesto de manifiesto el reto que supone para un transexual la inserción laboral, y las dificultades para mantener el puesto (generalmente con problemas por acoso).

En este sentido, un estudio del año 2007, *Engendered Penalties*¹⁵, demuestra que sólo el 31% de los participantes tenían un empleo a tiempo completo. La proporción exacta para las mujeres transes del 40% y para los hombres trans del

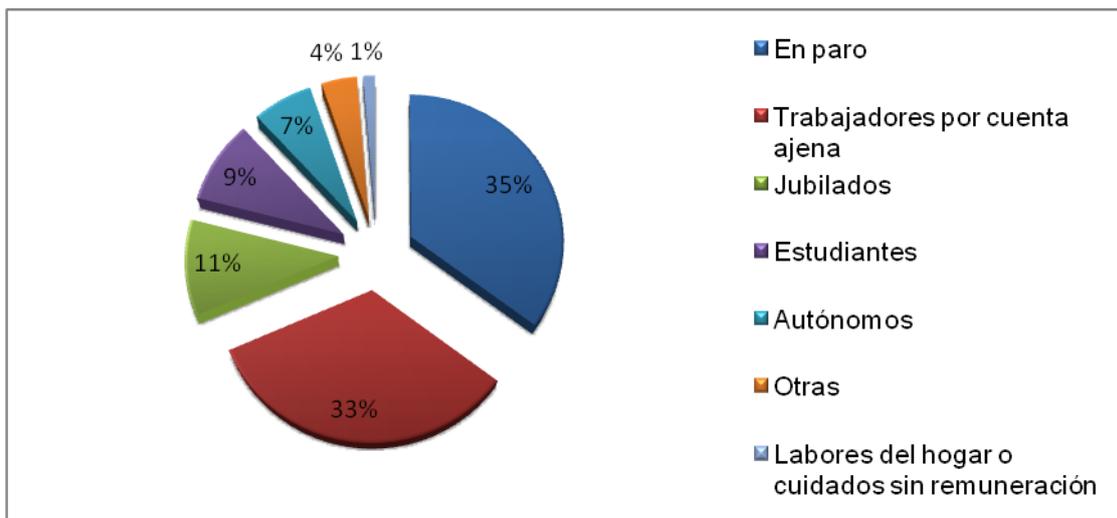
¹⁴ Información contenida en la página web oficial del colectivo: <http://transexualia.org/socio-laboral/>

¹⁵ WHITTLE, Stephen, TURNER, Lewis, AL-ALAMI, Maryam, “Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People’s Experiences of Inequality and Discrimination”, *The Equalities Review*, London, 2007. Disponible en: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100807034701/http://archive.cabinetoffice.gov.uk/equalitiesreview/upload/assets/www.theequalitiesreview.org.uk/transgender.pdf>

36%¹⁶, mientras que entre la población cissexual estas proporciones son del 57% para las mujeres y del 72% para los hombres. Un estudio de la Unión Europea (UE) señala que la tasa de desempleo asciende al 55% (como dato adicional, señalar que el resto de la comunidad LGTB contaba con unas cifras de entre el 25% y el 52%)¹⁷. Es decir, la comunidad transexual soporta unas cifras de desempleo de más de la mitad del total de sus integrantes (antes de la crisis económica).

También hay datos sobre el caso concreto de España, como los que nos brinda un estudio efectuado por la FELTB, “*Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*”, del año 2009. De los encuestados, el porcentaje más alto declaró estar en paro, seguido del grupo de los que trabajaban por cuenta ajena, de los cuales uno de cada tres lo hace sin contrato¹⁸.

Situación laboral de transexuales en España, según dicho estudio:



¹⁶ Se quiere aclarar que al hablar de transexuales, se le nombra con el sexo al que se siente pertenecer. Esto es, con “mujer transexual” nos referimos a la persona que nació biológicamente hombre pero se siente mujer.

¹⁷ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *La homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la UE. Parte II: La situación social*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo 2009. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgs-report-part2_es.pdf

¹⁸ DOMÍNGUEZ, Juan Manuel, LEIVA, Patricia, HOMBRADOS, María Isabel, *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*, Universidad de Málaga, 2011, pp. 18-34 . Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yF5LC3XHjCwJ:www.felgtb.org/rs/722/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/7fb/filename/ransexualidad-en-espana.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es>

El estudio anterior nos aporta igualmente datos sobre otro aspecto laboral muy importante que supone todo un reto y una lucha para el colectivo transexual: mantener el empleo. Un punto decisivo en este asunto es la visibilidad en el trabajo, hasta qué punto los transexuales se muestran como tal en su puesto y qué conflictos supone eso. Bien, para empezar, según éste estudio sólo el 43% de los encuestados les han comunicado a todos sus compañeros de trabajo que es transexual; un 28% se lo comunicó sólo a algunos, seguido de un 16,80% que directamente no se lo dijo a nadie. De aquellos que mostraron en el trabajo su transexualidad, un 44% tuvo ninguno o pocos problemas consecuencia de ello; el resto, fue víctima de conflictos laborales. Respecto del acoso laboral, el mismo estudio muestra que un 24.2% había sufrido acoso, frente a un 64.1% que no. Además, sabemos que de estas víctimas de *mobbing*, 47,2% decidió simplemente soportarlo sin llevar a cabo ninguna acción al respecto; un 25% decidió denunciar la situación, mientras que un 16,7% renunció al trabajo y a un 11,1% lo despidieron.

Existen varios estudios tanto a nivel estatal como europeo, que aportan datos sobre la discriminación por orientación sexual y/o la identidad de género; sin embargo al aparecer ambos conceptos juntos, no se puede trabajar con datos ciertos sobre transexuales. Por esta razón nombraremos algunas conclusiones orientativas, pues podemos dar por cierto y así lo hacemos que dentro del colectivo LGTB, los transexuales son quienes lo tienen más complicado.

Esto ocurre con un estudio conjunto de la FELTB y el COGAM¹⁹: la población de la encuesta no cissexual era un 8%, siendo únicamente la mitad transexual. En tal estudio, un 31,23% se había sentido discriminada frente a un 68,77% que no. De los que sí, el acoso laboral se basó en diferentes formas: un 72.73% padecen bromas sobre su orientación o identidad de género, un 47,52% sufre un trato discriminatorio de sus compañeros, un 20,25% cree sufrir trabas en su promoción profesional²⁰.

¹⁹ Colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales de Madrid

²⁰ "LÓPEZ, Agustín, GENERELO, Jesús, ARROYO, Antonio, *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*, FELTGB y COGAM, 2013, pp. 16-17. Disponible en:

<http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>

La Comisión Europea dio a conocer en un informe que el colectivo transexual representaba uno de los colectivos con más riesgo de exclusión social, y evidencia el desafío que sufren de cara a la inserción laboral²¹.

De hecho, la propia OIT en 2007 elaboró un informe en el que se denuncia la transfobia y la homofobia en la realidad laboral: constata la exclusión y el acoso laboral del colectivo trans a la vez que insta a los Estados a tomar partido y fomentar políticas públicas que ayuden a erradicar el problema²².

Aún así, en estos mismos informes se advierte de *grave carencia* de datos (tanto cualitativos como cuantitativos) sobre la discriminación hacia el colectivo LGBT, admitiendo que esta carencia nos impide analizar la naturaleza del problema y plantear políticas eficaces²³. Lo que sí podemos tener por seguro es que la persona transexual se encuentra muy en desventaja con una cissexual, desventaja que debe atajarse prontamente por todas las vías necesarias. Tenemos también por seguro que, en el ámbito de las relaciones laborales es necesaria una regularización.

2.4. LA ALTERNATIVA: EL TRABAJO SEXUAL

Después de ver la dificultad de acceso de mantenimiento del empleo para el colectivo transexual, no es de extrañar que una amplia parte de esta población encuentre en el mundo del espectáculo y en el trabajo sexual la única salida para su supervivencia económica y por tanto vital. De hecho, en el informe de FELTB del que tanto hemos hablado (de título “*Transexualidad en España*”), nos muestra que un 48,2% de sus encuestados transexuales había ejercido en algún momento la prostitución. La AET-Transexualia, realizó un estudio en 2011 para elaborar un programa de inclusión socio laboral, el cual destacó que, si bien un 42% de los participantes trabajaba, de ese porcentaje un 55% se dedicaba al trabajo sexual²⁴. Se han recogido datos de un estudio de Transmadrid (un programa de atención a Mujeres Transexuales realizado por el COGAM que comenzó en el año 2006) realizado en el 2008, se muestra que, por un lado, el 82% de las participantes dependían única y principalmente del

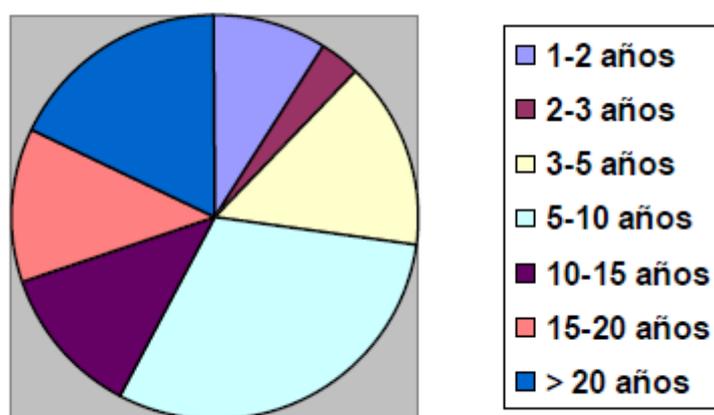
²¹ HAMMARBERG, Thomas, “Derechos humanos e identidad de género- Informe Temático”, cit. 4, p. 5.

²² Se entiende por transfobia el miedo irracional y la aversión hacia las personas transexuales.

²³ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea, Informe de síntesis*, cit. 5, p.33

trabajo sexual para vivir. Por otro lado, se muestra también que la atención del programa más solicitada se refería a la orientación socio-laboral. El mismo informe denuncia que “la fuerte exclusión del mercado laboral hace que la dependencia del trabajo sexual sea mayor”. Les preocupa “la proporción de mujeres que han desarrollado el trabajo sexual durante 20 años y que, por la falta de reconocimiento de su actividad laboral, no han podido ni podrán beneficiarse de las prestaciones y subsidios”, ya que, entre las mujeres trans es particularmente frecuente la cronicidad de la actividad²⁵. Especialmente grave es la situación de estas personas si caen enfermas o tienen un accidente, pues nunca podrá calificarse como accidente laboral.

Gráfico . Tiempo realizando trabajo sexual²⁶



Del Informe Transmadrid, casi la totalidad de las mujeres accede al trabajo sexual de forma voluntaria y consciente (no de manera coaccionada); sus demandas son posibilidad de alternativa laboral por una parte, y por otra la mejora de las condiciones del trabajo sexual. De hecho, de las mujeres encuestadas en el informe, dos tercios están buscando un trabajo alternativo, pero un tercio desea continuar con el trabajo que tiene.

Hasta ahora el trabajo sexual voluntario por cuenta ajena no ha estado regulado, y por tanto las trabajadoras del sexo ejercían su actividad sin contar con el amparo de las leyes bajo el que se encuentra cualquier empleado. Sus condiciones laborales no estaban reguladas, no existía contrato laboral (pues su actividad no se entendía como una relación laboral), ni afiliación a la Seguridad

²⁴ El estudio puede encontrarse en: <http://transexualia.org/socio-laboral/>

²⁵ MARTÍN PÉREZ, Alberto, NAVAS, Myriam, *Informe Transmadrid: descripción de una población de mujeres trans trabajadoras del sexo en Madrid*, COGAM, Madrid, 2008, pp.18-26

²⁶ Ibidem, p.19, Figura 6

Social ni, por supuesto, prestaciones derivadas de su trabajo. Podemos imaginar las consecuencias que supone esta desregularización basada en la idea de que la propia actividad era de por sí denigrante para la mujer y que por tanto afectaba a su dignidad, no siendo posible admitirla en derecho y con ello regularizarla. Que el Derecho español considerase la prostitución voluntaria como algo denigrante no generó, evidentemente, que hubiera un menor número de trabajadoras del sexo ni mucho menos ayudó a que sus condiciones mejorasen. Ante esta situación diversos colectivos de trabajadoras del sexo venían ya tiempo exigiendo la normalización de esta actividad²⁷.

Sin embargo, en marzo de este año ha llegado, al fin, un cambio de actitud en la doctrina con la sentencia del Juzgado de lo Social Núm. 10 de Barcelona, de 18 de febrero de 2015, que reconoce el carácter laboral de las actividades de las trabajadoras del sexo que lo realicen de manera voluntaria. El magistrado considera que no reconocer el carácter laboral “agrava enormemente la incuestionable lesión de la dignidad, la libertad y la igualdad” de la mayoría de mujeres que ejercen la prostitución por cuenta ajena²⁸.

3. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ASPECTOS JURÍDICOS.

3.1. BREVE EXPOSICIÓN DE LOS DERECHOS CONSEGUIDOS

Una vez asentada la ruta evolutiva del colectivo que nos ocupa queremos hacer hincapié en las cuestiones de trascendencia puramente legislativa. Pese a no tratarse de normas laborales tienen gran interés en este trabajo, pues sin la normativa que trataremos en las siguientes líneas no habiéramos podido soñar siquiera con las modificaciones en el orden social objeto de estas páginas.

Dentro de nuestro ordenamiento debemos hablar en primer lugar de nuestra Constitución. Dentro de nuestra Constitución Española – en adelante, CE-, norma suprema del Estado español, podemos encontrar dos artículos que amparan al transexual.

1. El primero de ellos es el artículo 10, apartado 1: *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre*

²⁷ Un buen ejemplo es el colectivo español Hetaira. Para ampliar información: <http://www.colectivohetaira.org/web/ique-es-hetaira.html>

desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

No siempre ha estado tan claro que permitir a una persona formar parte del sexo con el que se identifica, bien sea mediante cambios en el Registro o gracias a las pertinentes operaciones quirúrgicas, deba basar su argumento en el libre desarrollo de la personalidad²⁹.

Desde los inicios del debate jurídico en torno a la transexualidad, ha sido utilizado este artículo como argumento del colectivo; así, en palabras del Tribunal Supremo, las cuestiones sobre permitir o no la rectificación registral deben resolverse “ mediante *analogía iuris* mediante el mandato constitucional del artículo 10 que obliga a respetar el libre desarrollo de la personalidad”³⁰.

2. *El segundo, el artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Este artículo adquiere especial interés ya que la misma Constitución lo protege en su artículo 53. En el primer apartado vincula la protección de ese derecho de igualdad a los poderes públicos. En el 53.2 concreta que el artículo 14 (y el resto de derechos fundamentales³¹), permite al ciudadano acudir a los Tribunales ordinarios “por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad”, y subsidiariamente el acceso al recurso de inconstitucionalidad; esto es, un transexual tiene la posibilidad de acudir a la justicia si considera que se está vulnerando su derecho a la igualdad, gozando de prioridad en el trámite del proceso y de especial rapidez en el mismo. Estos artículos abrieron al colectivo trans las puertas de algunos de sus mayores logros.

Como hemos adelantado en apartados anteriores, en el año 1983 se despenalizó la cirugía que modificaba el sexo dado al nacer (anteriormente a esto era considerada castración y su realización era constitutiva de delito).

²⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social Núm. 10 de Barcelona, de 18 de febrero de 2015, Fundamento Jurídico VII

²⁹ Véase los comentarios a las Sentencias del Supremo de 1987, 1988 y 1989 de Antonio Gordillo, *La transexualidad; Jurisprudencia y argumentación jurídica*; ver: ELÓSEGUI ITXASO, María; Ed Comares, Granada, 1999, p. 148

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo del 3 de marzo de 1989

³¹ Ubicados dentro de nuestra Constitución en la Sección 1ª, Capítulo II, Título I

Posteriormente con la Reforma del Código Penal de 1995 se añadiría, en el artículo 156, que a la mayoría de edad de 18 años “el consentimiento válido, libre, consciente y expresamente emitido exime de responsabilidad penal en los supuestos de trasplante de órganos efectuado con arreglo a lo dispuesto en la Ley, esterilizaciones y cirugía transexual realizadas por facultativo [...]”. Este fue un paso amplio hacia delante para las personas trans, quienes podrían a partir de entonces hacer coincidir su sexo físico con el psicológico sin ser consideradas por ello delincuentes.

Más tarde acaecen modificaciones en las Fuerzas Armadas, mediante el *Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas*. Supone que los posibles cambios morfológicos que lleve a cabo una persona no serán óbice para que la aptitud para el servicio sea exactamente la misma que antes de ese cambio, siempre que ello no traiga consigo repercusión funcional. No se trata de un gran avance legislativo, pero si deja patente la progresiva ampliación de las instituciones preocupadas por la situación de las personas trans. Hay que decir aquí que no considero que nuestras Fuerzas Armadas tengan, en realidad, una actitud de aceptación y tolerancia de cara a la transexualidad, pues si no lo es de cara a la igualdad de la mujer (aceptada en mayor o menor medida por el resto de instituciones), ni de igual manera de cara a los homosexuales³², difícilmente va a respetar como debiera un colectivo poco aceptado en cualquier esfera. Pero aunque sea esta mi opinión personal no puede negarse que se trata de un decreto positivo y chocante por el lugar al que afecta.

También ha habido modificaciones dentro de los centros penitenciarios: por medio de la Circular 7/2006, mediante la cual los presos pueden pedir su ingreso en un módulo distinto al que le asignarían. Sin embargo, existen muchas otras normas que, de manera indirecta, amparan al colectivo. Como la anterior, esta circular no tiene mayor especialidad que la de mostrar la apertura en planos específicos de la sociedad.

³² El polémico caso de Zaida Cantera puede, por no pocos aspectos, servir de ejemplo de la no igualdad ni respeto por la mujer en el Ejército; o el caso de Alberto Linero Marchena, el primer homosexual casado dentro del Ejército que fue expulsado tras contraer matrimonio.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social– BOE núm. 313 de 31 diciembre 2003, nace como trasposición de las directivas 2000/78/CE (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) y 2000/43/CE (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico); fue aprobada el último día del plazo que tenían los Estados Miembro de acatar la directiva y publicar una norma que las hicieran efectivas. Esta ley pretende, mediante la modificación de varias normas³³, modernizar su ordenamiento en cuanto a la igualdad en el trabajo y crear un “marco legal general para combatir la discriminación”³⁴.

De entre todas las medidas adoptadas por la ley, la de mayor calado la encontramos en el artículo 36 de la ley, textualmente: “En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” Esto es, se invierte la carga de la prueba cuando haya *indicios fundados de discriminación* (detalle que deja en manos de los magistrados esta inversión). Según la FELGTB, este mecanismo no ha sido usado a menudo y no se conoce aún la efectividad del mismo³⁵. De todas formas, más adelante comentaremos alguna sentencia que encuentra en este argumento la razón del fallo favorable para la comunidad transexual.

Como hemos apuntado antes, el mayor de los logros conseguidos para la comunidad transexual es la *Ley 3/2007 de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*, por tratarse de una regulación específica para un problema que venían tiempo señalando y que suponía verdaderos retos para la realidad del colectivo. En la

³³ Apartado 2 del artículo 4 y artículo 17 el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de la Ley de Procedimiento Laboral, artículos 12, 13 y 16 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública.

³⁴ Citado textualmente de la Exposición de motivos de la misma ley.

³⁵ CÁDIZ, Ximo, *La Directiva UE 2000/78 en España*, 2012, p.1. Disponible en:

exposición de motivos de dicha ley se expresa que tiene la “ *finalidad de garantizar el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritas* ” Esta Ley supuso un gran éxito para el colectivo transexual, pues los litigios relacionados con el cambio de sexo en la documentación habían sido hasta entonces resueltos por los Tribunales, como veremos más tarde al hablar de la jurisprudencia. Al fin se regula la rectificación en el Registro Civil relativa al sexo, y sus efectos permiten a la persona ejercer los derechos que le corresponden según su nueva condición. Sin embargo, para poder acceder a esta rectificación la Ley exige dos requisitos: por un lado, un diagnóstico de disforia de género acreditando que existe disonancia entre el sexo biológico y la identidad de género de la persona y que no existe en la misma ningún trastorno de personalidad; por otro que dicha disforia ha sido tratada por la medicina “durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado”³⁶, debiendo acreditarse con un informe médico. El mismo artículo precisa que no será necesario que la persona se haya sometido a la cirugía de reasignación sexual. Es por tanto comprensible que esta fuera una ley que el colectivo llevaba años esperando, pues hasta entonces había sido un problema que debieron solucionar los tribunales (como más tarde veremos). Además, la introducción más novedosa de la norma es supeditar el sexo psicológico al físico, al no exigir la cirugía para la rectificación; esto supone, aparte de un cambio realmente importante de actitud, una agilización del proceso y una más amplia libertad para el sujeto, quien puede ejercer una rectificación sin operarse bien porque decide no hacerlo, bien porque su capacidad económica no se lo permite. Sin restarle a la norma la importancia que merece debemos decir, como han dicho ya otras voces, que hubiera sido bastante más adecuada una ley que tratase la transexualidad de una manera más integral en lugar de centrarse únicamente en la rectificación registral³⁷.

file:///C:/Users/Sofi%20Lavin/Downloads/analisis-la-directiva-ue-2000-78-en-espana-2012.pdf

³⁶ Artículo 4.b. de la citada ley.

³⁷ LLOVERAS FERRER, Marc Roger, “Una ley civil para la transexualidad”, *InDret* 1/2008, 2008, p.6. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/InDret/article/viewFile/77878/101733>

Durante el mandato electoral de José Luís Rodríguez Zapatero se planteó un debate del que surgió el Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación; este Anteproyecto pretendía revisar la Ley anterior y hacer una mejor trasposición de la Directiva 2000/78/CE, pero no llegó a culminar por el cambio de mandato, y el nuevo Gobierno no recuperó el debate. El colectivo transexual ha lamentado en no pocos discursos esta paralización en el avance de sus derechos, bastante infructuosamente, pues no ha habido atisbos de preocupación al respecto por los nuevos gobernantes.

3.1.3. La legislación europea

La Unión Europea ha sido importante propulsora de medidas de igualdad y no discriminación por identidad género. Gran parte del escaso material (a nivel de estudios, informes o estadísticas, así como a nivel jurídico) sobre la identidad de género y el transexualismo parte de esta institución; así, este trabajo se ha apoyado en buena medida en base a estudios y estadísticas de distintas instituciones de la Unión. Así, en 1989, una Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación de los transexuales (Doc. A3-16/89) pone de relieve la necesidad de que los Estados pongan a disposición de sus ciudadanos normativas que permitan el cambio de sexo y de nombre, en aras de salvaguardar la dignidad humana y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, derechos que suponen poder vivir de acuerdo a la identidad sexual de cada uno.

Existen tres directivas a las que debemos hacer mención especial: las Directivas 2000/78 y 2000/43, impulsoras de nuestra Ley 32/2006, y la directiva 76-207-CE, base de algunas sentencias europeas relativas al tema que nos ocupa.

La más importante, la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, tiene por objeto “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”, tal y como reza textualmente su primer artículo. Si bien está, como podemos ver, más orientada al tema de los homosexuales que al de los

trans, al estar ambos colectivos en la misma lucha ha sido un gran avance por servir como precursora de siguientes medidas estatales, que se han comentado.

En el año 2007 se presentaron los Principios de Yogyakarta en la Asamblea de Derechos Humanos de la ONU, donde se expuso en su artículo 18 que la orientación y la identidad de género de una persona no son, en sí mismas, condiciones médicas, y no deberían de ser tratadas, curadas o suprimidas³⁸.

Se pronuncia también en el 2012 la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior de la Unión Europea³⁹, instando a los Estados a aprobar marcos legislativos que no permitan la homofobia y transfobia, respetando por tanto la orientación sexual y la identidad de género e incluso, se sancionen por la vía penal estas actuaciones. Anima a los Estados a no considerar la transexualidad como una enfermedad mental y a la propia OMS a suprimir tal fenómeno de la lista de trastornos mentales, así como a los primeros a reconsiderar sus procedimientos para reconocer jurídicamente el género. En el informe del año siguiente, la misma comisión volvió a plantear con más preocupación iguales súplicas: grave situación de los transgénero por su alto porcentaje de discriminación con violencia (hasta un 35 por ciento), lamenta la todavía presente necesidad de reasignación quirúrgica para el reconocimiento jurídico del género en muchos Estados. Por lo tanto, vemos que las recomendaciones de las instituciones internacionales no generan un cambio visible a corto plazo; sin embargo, suponen un modo de presión hacia los Estados (que tarde o temprano deberán acabar aceptándolas) y una actitud comunitaria e internacional frente al problema de la transfobia. Si bien no determinantes, ambos aspectos son de verdadera importancia.

Debemos mencionar la *Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*, donde el Consejo de Europa recomienda a los Estados que examinen sus medidas legislativas en aras de vigilar las posibles discriminaciones por identidad de género, y velen por su correcta y efectiva aplicación (puntos 1 y 2);

³⁸ http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.htm

³⁹ Parlamento Europeo, *Informe sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, 2015, apartados 31, 32 y 33. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2014-0051+0+DOC+PDF+V0//ES>

recomiendan también que las víctimas de discriminación tengan claro los recursos jurídicos que pueden utilizar en cada Estado (recomendación tercera). Además, incluye un anexo donde insta a los Estados a garantizar la no impunidad de los crímenes y discursos de odio, de manera real, rápida y efectiva, contra las personas transexuales; garantizar en todos los aspectos la viabilidad y correcto funcionamiento de la libertad de asociación del colectivo, así como la libertad de expresión y reunión pacífica; garantizar el respeto a la vida privada y familiar, donde incluye además especial mención al hecho de facilitar el reconocimiento legal del cambio de sexo. Asimismo, se recomienda garantizar el acceso al empleo de las personas trans, una protección eficaz contra la discriminación por motivos de identidad de género y se incluye un apartado donde insta a prestar especial protección a la intimidad de las personas transgénero en materia de empleo, sobretodo en relación a las solicitudes de empleo. Finalmente se insta a garantizar otros derechos como la educación, la vivienda o a la solicitud de asilo. Como sabemos, esta recomendación no tiene carácter coactivo y por lo tanto los Estados no tienen necesidad absoluta de tomarlas en cuenta y actuar en consecuencia, pero no debemos olvidar la importancia de la presión política, y en este sentido constituye un documento de verdadera importancia.

Es también de destacar la *Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género*, donde se pide a la Comisión, Estados y agencias correspondientes que adopten una estrategia conjunta sobre ciertos temas, algunos de los cuales son: que se integren entre las agencias de la UE los asuntos relacionados con la identidad de género (y la orientación sexual), recopilar y analizar datos sobre la situación de las personas LGTBI, y sensibilizar a los ciudadanos acerca de la igualdad de las mismas. Señala a la Comisión para que formule directrices que especifiquen “que las personas trans e intersexuales entran dentro de la acepción de *sexo*” de la *Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*⁴⁰. Esto parece de verdadero interés, pues amplia significativamente (o más bien, facilita) la gama de recursos a los que el

transexual puede acceder si considera mermados, anulados o violados sus derechos. Asimismo, insta los organismos pertinentes, sindicatos y organizaciones empresariales a luchar por la igualdad e informen a las personas LGTB de sus derechos. Esta resolución comenta otras acciones o líneas de actuación que deberían seguir los Estados en relación con todo el colectivo LGTBI, y en especial a los trans e intersexuales, tanto en el ámbito educativo, como en lo referido a las familias, etc⁴¹.

La OIT en calidad del tipo de institución que representa ha elaborado parte de los informes en los que se basa este estudio, y afirma que “los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales”⁴².

3.2. JURISPRUDENCIA ESENCIAL

En el tema que abordamos, la jurisprudencia ha tenido y tiene un inestimable papel, pues la falta de regulación a todos los ámbitos le dota de una importancia especial.

Las primeras sentencias giran en torno a la rectificación registral; no hay ninguna favorable hasta 1987⁴³, cuando el Tribunal supremo acepta por primera vez en España (en una tímida sentencia) el cambio de sexo en el Registro Civil. Decía “tímida sentencia” por dos cuestiones: la primera, porque si bien se acepta el cambio de sexo en el Registro, no se admite que el transexual lleve a cabo negocios jurídicos relacionados específicamente con el sexo con el cual se identifica. Esto, si bien genera un avance por aceptar, al fin y al cabo, el fenómeno de la transexualidad, no deja de parecer contradictorio (como han señalado no pocas voces⁴⁴) o por lo menos, una aceptación a medias. Debemos señalar que en esta sentencia tuvo especial importancia el anteriormente citado artículo 10.1 de la CE, pues fue el argumento en torno al que giró la sentencia favorable.

⁴⁰ Punto 4.

⁴¹ Puede leerse la Resolución completa en el siguiente enlace:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0062+0+DOC+XML+V0//ES>

⁴² *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe I*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96 .a reunión, Ginebra, 2007, p.47, punto 156

⁴³ Sentencia de 2 de julio de 1987 del Tribunal Supremo

Es cierto que estas sentencias de las que vamos a hablar no sólo se corresponden con el ámbito laboral pero su importancia es tal que tenemos la obligación de plasmarlas en este trabajo; no sólo por las consecuencias jurídicas y sociales, sino también porque nos permiten identificar el grado de aceptación y la actitud de los Tribunales de la época correspondiente respecto de la transexualidad.

- La sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 2 de julio de 1987

Lo primero que debemos señalar de esta sentencia es que, por primera vez, el Tribunal entiende la necesidad de legislar sobre la materia, a falta de una regulación específica, y ante la necesidad de dar solución a las necesidades propias de la realidad que vivimos.

En esta sentencia el demandante, transexual operado y actualmente mujer, solicita la rectificación en el Registro Civil respecto de la mención al sexo. Llega al Tribunal Supremo mediante recurso de casación; habiendo aportado distinta documentación técnica (certificado médico oficial del ginecólogo colegiado sobre su operación por cambio de sexo realizada en Londres; certificado de Psicóloga del Centro de Diagnóstico del Ministerio de Sanidad sobre la asunción de un rol femenino desde temprana edad; certificado médico expedido por Psiquiatría para demostrar encontrarse en plenas facultades psíquicas), le fue denegada la autenticidad de la misma. El actor plantea los siguientes motivos para su recurso: en primer lugar, error en la apreciación de la prueba; en segundo, infracción de los artículos 41.42 y 44 de la LRC y 38 del Código Civil (sobre los conceptos jurídicos del sexo); en tercer lugar, infracción del artículo 10.1 de nuestra Constitución, relativo al libre desarrollo de la personalidad. En último lugar, se alega infracción del artículo 14 de la misma norma, pues al no reconocer el cambio de sexo acontece una discriminación basada en el mismo.

Ante esto, el tribunal entiende que por una parte, los informes probatorios del actor son documentos pseudopericiales en tanto en cuanto no se ajustan estrictamente a los artículos 1216 y 1225 del Código Civil ni al 596 de la Ley

⁴⁴ Como por ejemplo, los comentarios de Antonio Gordillo a la sentencia, *La transexualidad; Jurisprudencia y argumentación jurídica*; ver: ELÓSEGUI ITXASO, Maria; Ed Comares, Granada, 1999, p. 148

de Enjuiciamiento Civil. Sin embargo, el Tribunal, queriéndose alejar de los juicios de valor a los que el actor hace referencia, entiende que debe atender más profundamente a la esencia de la cuestión. Por otra parte, la Sala deja constancia de la condición actual de mujer del actor, tanto por sus evidentes modificaciones quirúrgicas como por su psique, sin duda puramente femenina. El Tribunal se refiere también, durante la sentencia, a si realmente ha ocurrido o no un cambio de sexo. Al respecto, subraya la necesidad de legislar de cara a la problemática social del momento, sin adentrarse en mayores detalles sobre la veracidad del cambio, invocando la importancia de la ficción e insistiendo respecto de su importancia dentro del Derecho.

Declara la Sala que el transexual tiene derecho a cambiar de nombre, pero sin que pueda llevar a cabo todos los negocios jurídicos de manera similar al sexo mencionado (esto es, el matrimonio, puesto que sólo este negocio jurídico entraría en posibles contradicciones con el resto del ordenamiento, en un momento en que el matrimonio homosexual aún no había sido jurídicamente aprobado).

Finalmente, el Tribunal acoge el segundo motivo del recurso y casa la sentencia impugnada.

La sentencia de la que hablamos cuenta con un voto particular, que fundamentalmente disiente con la aceptación del resto de la Sala y anteriores sentencias, del cambio de sexo del actor basándose en argumentos puramente biológicos como es la diferencia cromosómica.

Aunque como vemos, la sentencia supone un avance (desde una mirada posterior, supone incluso un punto de inflexión en la doctrina), el enfoque con que se ve la transexualidad y por ende la manera de tratarla no era, ni mucho menos, el deseado por el colectivo trans. No acaba de aceptarse verdaderamente la condición femenina del transexual operado, y por tanto no culmina con una rectificación completa del Registro al no equiparar sus efectos a los mismos que otra mujer. Parece una sentencia tímida, donde por no adentrarse en la encrucijada poco se ha resuelto. De acuerdo en ciertas cosas, y esta es una, con el comentario de Antonio Gordillo a esta sentencia, cuando observa la carencia

de profundidad de la sentencia y la no resolución de los aspectos relacionados con los artículos 10.1 y 14 de la Constitución⁴⁵.

- Sentencia del 15 de julio del Tribunal Supremo de 1988

El Tribunal, en la misma línea que la sentencia anterior, hace una serie de matizaciones formales para acabar por concluir que, por una parte, ha de admitirse la condición de mujer del demandante pues es la dotación cromosómica lo que sólo se conserva del sexo varón. Debemos señalar por otra parte, que esta Sala insiste nuevamente en el valor del artículo 10.1 de nuestra Constitución, entendiendo que en el “libre desarrollo de la personalidad” deben incluirse “los cambios físicos de forma del ser humano [...] siempre que no supongan delito o cuando menos ilícito civil” (supuestos que, como advierte el Tribunal, no concurren). La Sala entiende por tanto que la norma bajo la que se puede amparar el actor existe y es el citado precepto.

El fallo ordena la rectificación en el Registro Civil tanto del nombre como del sexo mencionado.

Es importante señalar el cambio de perspectiva ocurrido dentro de la doctrina: comienza con una idea puramente biológica sobre el cambio de sexo y la identidad en general, para dar cada vez más importancia a la “psique” y la voluntad del transexual, restando importancia a la genética y los cromosomas. Es por ello que se contemplan aquí estas sentencias, cuyo contenido no es labor del orden social, pero que sin embargo permiten una visión más clara de las razones de nuestros tribunales actuales a la hora de dictar sentencia.

No debemos olvidarnos de que la transexualidad entonces no era solo un asunto de los Tribunales españoles. En otros países la realidad social golpeaba de igual manera a las instituciones de otros países europeos, y nos encontramos con varias sentencias el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que así lo demuestran. Así, nos encontramos con el Caso Van Oosterwijk contra Bélgica⁴⁶.

⁴⁵Ibídem, p. 148

⁴⁶FOSAR BENLLOCH, Enrique, *El reconocimiento de la transexualidad en la Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 2 de julio de 1987 y en los Dictámenes de la Comisión Europea de Derechos Humanos: Casos VAN OOSTERWIJIC contra Bélgica -1 de marzo de 1979- y REES contra el Reino Unido -12 de diciembre de 1984*, “Boletín de Información del Ministerio de Justicia”, núm. 1476, Madrid, 1986

<http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/1292344064941?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content->

La sentencia de este tribunal data del año 1980; en ella trata el asunto de un hombre transexual que exigía la rectificación registral, negada por el Gobierno de su país. El demandante había iniciado ya su tratamiento quirúrgico y presentaba la apariencia física de un hombre; en todos los papeles figuraba nombre masculino salvo en el Registro Civil (y por ende, en el documento de identidad y pasaporte). El demandante alega ser víctima de la violación de tres derechos reconocidos en el entonces Convenio Europeo de Derechos Humanos: artículo 8, respeto a la vida privada (infringido cada vez que tiene que dar una explicación por la discordancia entre su apariencia física y el nombre y sexo de su documento de identidad); artículo 12, derecho a contraer matrimonio (con una mujer, que es el sexo atrayente para el demandante); artículo 3, tratamiento inhumano, consecuencia de no tener posibilidades de formar una familia⁴⁷.

El Tribunal falló desfavorablemente para el demandante.

Debemos recordar también una de las sentencias más significativas del Tribunal a este respecto: la Sentencia de 17 de octubre de 1986: Caso Rees contra el Reino Unido⁴⁸. Nos encontramos ante una situación similar a la anterior, de respuesta también similar. El Sr. Rees es un hombre transexual que exige del Reino Unido la rectificación de la mención del sexo en el acta de nacimiento. Amparado en el artículo 8 (derecho a la no injerencia del Estado en la vida privada, así como el derecho a esta misma) del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y amparado también en el artículo 12 del mismo convenio (derecho a contraer matrimonio y formar una familia) entiende que, incluso habiendo sido pagada por la Seguridad Social Británica la operación de reasignación sexual, sin la modificación del acta no se le ha permitido integrarse completamente como hombre en la sociedad. El demandante cuenta con el apoyo de la Comisión Europea de Derechos Humanos.

Sin embargo, el Tribunal advierte en citada sentencia que, coincidiendo con la opinión del gobierno británico, el interés individual se subyuga al interés público en tanto en cuanto aceptar la petición del Sr. Rees supondría modificar fundamentalmente el sistema de registros del Estado en cuestión. Entiende además que, si bien ha de respetarse el derecho a la vida privada, y no siendo el

Disposition&blobheadname2=EstudioDoctrinal&blobheadvalue1=attachment%3B+filename%3D1987_1476_1.pdf&blobheadvalue2=1288776925052

⁴⁷ *Ibidem*, pag 74

⁴⁸ TEDH, Caso Rees, Resolución de 24 de enero de 1986, serie A, núm. 106

supuesto que se aduce (para el Tribunal) una injerencia del Gobierno, el Estado no tiene una obligación positiva al respecto y que además ha sido éste bastante tolerante permitiendo realizar cuantos cambios ha llevado a cabo el actor. Por otra parte, admite que el invocado artículo 12, relativo al matrimonio, se refiere al matrimonio tradicional entre hombre y mujer, pero además se encuentra sometido a las leyes nacionales (que en este caso se expresan de igual manera); por tanto, si para tales negocios jurídicos se tiene en cuenta la inscripción del nacimiento y ésta no puede ser rectificada, el matrimonio del transexual es nulo. En coherencia con la argumentación esgrimida, el fallo es desfavorable al demandante pues no se consideran violados ningunos de los dos artículos.

Debemos atender al voto particular disidente de los jueces señora Bindscheler-Robert y señores Russo y Gersing, donde señalan lo exagerado del argumento del Tribunal respecto al artículo 8; entienden que la no rectificación del certificado de nacimiento puede llevar a la efectiva violación del artículo por llevar al actor a situaciones difíciles causadas por la necesidad de entregar dicho documento, discordante con su apariencia física. Entienden también que llegar a una solución mediante anotaciones puede paliar en gran medida tal problemática y que esto no supondría una modificación fundamental del régimen británico, ni por lo tanto perjudicaría de ninguna manera al interés público.

Una sentencia posterior, del año 1990 (Sentencia del 27 de septiembre de 1990, Caso Cossey), viene a insistir en lo anteriormente indicado, con un fallo similar, y por lo tanto nos vale saber que existe sin adentrarnos en el contenido. Después de una pausada lectura a estos textos vemos cómo el Tribunal no llega a obligar a los Estados a un cambio de normativa que implique la total equiparación a la persona cissexual, pero sí que hay votos particulares que no solo apoyan esta obligación positiva sino que además aportan posibles soluciones; de hecho, en gran medida se cuenta con el apoyo de la Comisión, ambas circunstancias no se pueden bajo ningún concepto obviar, pues suponen orígenes de cambio. De hecho, se cambia de criterio en el Caso I y Goodwin V Reino Unido (al que hemos hecho mención en la página 10 de este trabajo).

Centrándonos en un ámbito más actual y concretando en el tema que nos ocupa, que es el laboral, debemos citar varios casos que ejemplifiquen y demuestren el rumbo de la doctrina de nuestro ordenamiento respectiva a la transexualidad.

3.2.1. **Jurisprudencia en el Orden Social**

- Sentencia del Juzgado de lo Social núm 18 de Barcelona, de 26 de marzo de 2007

En esta sentencia una mujer transexual interpone demanda contra su empresa por entender que es víctima de un despido por discriminación por sexo, en su condición de transexual. La empresa, por su parte, niega sea esa la causa del despido y alega la no superación del período de prueba (aportando quejas de una compañera y la Supervisora). La actora estuvo trabajando durante nueve días (siete días de trabajo efectivo) desde el inicio de la relación laboral hasta que la despidieron; además, el contrato nunca llegó a formalizarse, pese a ser de tres días el plazo común en el que se firma el contrato. Por ésta última razón el despido no es, evidentemente, procedente, y el Juzgado debe dilucidar por tanto si se encuentra ante un despido nulo o improcedente; para ello, tiene en cuenta la anterior comentada inversión de la carga. Este Juzgado entiende que quedan acreditados los indicios discriminatorios por el escaso tiempo trabajado, no suficiente para adaptarse al puesto de trabajo (más aún cuando la empresa conocía desde el primer momento la inexperiencia de la actora, que pidió expresamente tuvieran paciencia con ella y la enseñaran); por ende, la carga de la prueba corresponde a la empresa, y sus argumentos resultaron endebles por todo lo anterior comentado, sin haber aportado ninguna prueba estrictamente laboral y coherente con sus demandas. Por esto, finalmente se entendió el despido nulo con la inmediata readmisión de la actora en las mismas condiciones que estaba y el abono de los salarios dejados de percibir.

Esta sentencia, como es lógico, supuso la primera gran victoria en despidos del colectivo trans.

Existen otros casos de transfobia laboral que han sido denunciados pero habiendo las partes llegado a un acuerdo en lugar de llegar a los tribunales. Son los casos de , por ejemplo, S. S. y C. M. La primera llevaba más de un año trabajando como ingeniera industrial en su empresa sin un solo altercado y fue despedida al anunciar su operación de reasignación del sexo; la segunda,

comenzó a ser víctima de mobbing a raíz de una operación como la anterior hasta que fue despedida. En ambos casos se pactó indemnización sin llegar a sentencia.

A continuación tenemos una sentencia del plano comunitario: Sentencia P. v. S. and Cornwall County Council. La situación es la siguiente:

Una empresa despide a un trabajador a raíz de comunicarle su intención de someterse a cirugía de reasignación sexual.

La cuestión a esclarecer en el fondo de esta sentencia es si la aplicación del derecho a la no discriminación por razón de sexo abarca la discriminación por el propio cambio de sexo. El Tribunal resuelve de manera clara que la respuesta es afirmativa: “el ámbito de aplicación de la Directiva (Directiva 76/207/CEE) no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, la Directiva debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar, como en el presente caso, a consecuencia del cambio de sexo del interesado”.

Entendiendo que el caso concreto es un ejemplo claro de discriminación por sexo y que por tanto se encuentra bajo el amparo del apartado 1 del artículo 5 de la citada Directiva⁴⁹ (norma que ha sido modificada por la posterior Directiva 2000/73, de la cual hemos hablado en apartados anteriores).

3.3. EL TRABAJO COMO MECANISMO DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Podemos decir que hoy en día nadie cuestiona el hecho de que el trabajo proporciona al individuo una adecuada integración en la sociedad. En este sentido, la Unión Europea advierte que “no *sólo proporciona a una persona su principal fuente de ingresos, sino que puede tener una dimensión social importante donde los colegas y compañeros de trabajo interactúan en el plano profesional y personal*”⁵⁰.

⁴⁹ Art. 5.1. Directiva 76/207/CEE: La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

⁵⁰ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea, Informe de síntesis*, cit. 5, p.19.

En esta misma dirección los resultados de una encuesta realizada por la Comisión Europea sobre el desempleo, donde se analiza el bienestar subjetivo del individuo ante tal fenómeno, muestran una reducción de la satisfacción con la vida; si bien principalmente marcado por el aspecto económico, como es lógico, es imprescindible no olvidar el efecto que produce el aislamiento social que provocan estas situaciones.⁵¹

Es por ello que el derecho al trabajo está reconocido en todos los ámbitos: en el internacional y por supuesto, en el estatal. Así, podemos leer en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria [...] o a la protección contra el desempleo”. El mismo derecho al trabajo se ve reconocido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o en el primer artículo de la Carta Social Europea (Turín, 18 de octubre de 1961) , teniendo incluso una organización internacional a la cual ya hemos nombrado, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para velar por el cumplimiento efectivo de este derecho. En un ámbito nacional nuestra Constitución lo defiende, como no podía ser de otra manera, en su artículo 35. Destacar además que se encuentra en el Título I: de los derechos y deberes fundamentales. Es defendido por todos pues es por todos sabido la innegable importancia que ha tenido y tiene el trabajo en la vida del ser humano.

Como aval último del empleo como elemento integrador utilizaremos la famosa Pirámide de Maslow⁵². Tenemos cinco escalones relativos a las necesidades humanas: necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización. Si pensamos en el individuo común, ¿cuántos de estos “pisos” están en gran parte condicionados por su experiencia y vida laboral? Podríamos decir que, en mayor o menor medida, todos ellos. En la sociedad de la que formamos parte muchas necesidades fisiológicas, como la alimentación, dependen de nuestros ingresos y estos ingresos generalmente del empleo. Qué decir de la necesidad de seguridad, donde precisamente se encuentra la seguridad en el empleo; pero donde también pivotan otros

⁵¹ GALLIE, Duncan, *Crisis Económica, Calidad del Trabajo e Integración Social. Principales resultados de la 2ª y 5ª Ediciones de la Encuesta Social Europea*, Londres, 2013, p.12

⁵² MASLOW, Abraham, *Una teoría sobre la motivación humana*, 1943. Disponible en: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

elementos, como la propiedad privada, los recursos o la salud, que dependen casi directamente de la situación laboral. En la sociedad, o más bien el país en que vivimos se nos provee de ciertos aspectos básicos (bien por parte del Estado, bien por otras alternativas más vinculadas a



la caridad o las ONG's): una persona en desempleo puede acceder al sistema de salud y a un techo bajo el que dormir, e incluso a la comida diaria, pero no de manera suficiente como para que, según esta jerarquía, uno pueda continuar su ascenso a las esferas altas.

Respecto de la necesidad de afiliación, es evidente que el lugar de trabajo no es el único donde forjar amistades, pero igual de evidente es que supone un foco importante de creación de las redes sociales en la vida de una persona normal. Lo mismo ocurre con el reconocimiento, ¿o no está estrechamente ligado lo que entendemos por “una persona de éxito” con el éxito profesional? Incluso en la autorrealización, ¿no es bastante probable que sea en el entorno laboral donde la persona desarrolle su creatividad o su capacidad de resolución de problemas? En definitiva, actualmente el empleo es uno de los pilares básicos en la vida del individuo y por lo tanto, si ese pilar no se sostiene o directamente no existe la consecuencia será sin duda una importante reducción en la calidad de vida de la persona que lo sufre.

3.4. LAS LEYES AUTONÓMICAS: NAVARRA, EL PAÍS VASCO, ANDALUCÍA, CANARIAS, GALICIA Y CATALUÑA

A nivel estatal no se ha llegado a medidas de mayor profundidad, pero por consuelo existen algunas legislaciones autonómicas que pretenden ir más allá. Dentro de nuestro país no todas las regiones están al mismo nivel en cuanto a progresos del colectivo: algunas comunidades tienen, de manera mas o menos específica, regulación propia al respecto.

La primera en aparecer fue la Navarra: *Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales*. Ya señala la norma en su exposición de motivos que “dos circunstancias personales como son la transexualidad y la identidad de género y una condición como es la del sexo de la persona, están estrechamente vinculadas a los derechos, al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad y a la intimidad”. En el propio artículo 1 compromete a la Administración Foral a garantizar atención integral en distintos ámbitos (“médicas, psicológicas, jurídicas o de otra índole”). Debemos decir que para beneficiarse de los derechos de esta ley deben cumplirse los mismos requisitos que para la rectificación registral. La ley concede derechos específicos para luchar contra la transfobia, como son programas de apoyo para personas trans en transición, programas contra la discriminación y los prejuicios o campañas de sensibilización que promuevan una actitud tolerante y de aceptación social de cara al colectivo. Asimismo, existen servicios de asesoramiento y apoyo tanto a las propias transexuales como a sus familiares, entre otras medidas concretas⁵³.

Debemos destacar que el Título II se dedica a la atención laboral, contemplando la no discriminación en el trabajo y medidas de discriminación positiva en este aspecto. Igualmente toca aspectos en el ámbito sanitario y educativo, en los que no vamos a detenernos.

La siguiente ley fue, en 2012, la del País Vasco: *Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales*; sigue la misma línea y modelo que la anterior en todos los aspectos. En principio no es necesario acreditar disforia de género para beneficiarse de ella, pero sí que exige una acreditación de no haber en la persona trastorno de la personalidad y otra de su que su voluntad sea “estable, indubitada y permanente”⁵⁴, de modo que a efectos prácticos los requisitos son similares a los de la ley navarra. A parte de esto, la ley extiende sus efectos a todas aquellas personas que cuenten con residencia efectiva en algunos de los municipios de Euskadi. No vamos a detenernos más

⁵³ SILLERO CROVETTO, Blanca, *Del derecho a la identidad de género al tratamiento integral de la transexualidad*, Estudio doctrinal núm 2170, Ministerio de Justicia, 2014, pp. 16-18

⁵⁴ Ley 14/2012, de 28 de junio, art. 3.a)

aquí puesto que en general la ley es muy similar a la anterior: asesoramiento y apoyo social, legal, médico, coberturas en el ámbito laboral, sanitario y educativo, lucha contra la transfobia por medio de la discriminación positiva, etc, todo en el mismo sentido y de una manera marcadamente similar.

En el caso gallego, tenemos la *Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia*. En el mismo sentido que las anteriores, su objeto es “garantizar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales”⁵⁵. En el ámbito laboral, la ley se compromete a establecer “programas de lucha contra la discriminación” dirigidos a los agentes sociales y a aquellos sujetos que intervengan en las relaciones laborales, incluidos los de la Administración Pública; se compromete igualmente a elaborar informes sobre la situación del colectivo LGTBI y a establecer mecanismos de información y evaluación periódicos sobre la discriminación en el mundo laboral del mismo colectivo. Obliga a sus servicios públicos y la Inspección de Trabajo a velar “específicamente” porque se cumplan estos derechos⁵⁶. Asimismo, “insta” a los agentes sociales a incorporar el asunto en la negociación colectiva, promoviendo e impulsando medidas de información, de no discriminación y a favor de la visibilidad⁵⁷.

La ley cuenta con medidas en el ámbito sanitario, educativo, cultural, de justicia, de deporte, familiar y de la comunicación.

No podemos dejar de mencionar la polémica Ley Andaluza : *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*. Nótese en el propio título la profundidad de la ley, bien distinta de las anteriores. Esta vez en la exposición de motivos puede leerse que “*la Ley se instala en un planteamiento integral para responder a todas las necesidades de las personas transexuales, estableciendo los elementos articulares que después habrán de ser desarrollados y concretizados con las reglamentaciones, procedimientos y otras actuaciones necesarias*”.

⁵⁵ Artículo 1.1 Ley 2/2014 de 14 de abril

⁵⁶ Artículo 12 apartados 1, 3, 4, 5 y 6

⁵⁷ Artículo 13 apartados 1, 2 y 3

Es la primera ley autonómica que regula específicamente la identidad de género y la autodeterminación del mismo sin exigir tratamiento médico o diagnóstico psicológico, que como hemos visto eran requerimientos obligados en las leyes anteriores. Esto es sin duda un gran avance, pues es una dirección que promueve la despatologización de la transexualidad, al no dar por hecho que una persona dice considerarse transexual motivado por un sentimiento pasajero y sin importancia⁵⁸.

Además de concretar principios de igualdad y no discriminación por identidad de género, la ley incluye medidas contra la transfobia (artículo 7), seguimientos estadísticos de la atención sanitaria (artículo 12) y medidas de atención educativa, entre otras. Pero especial interés tiene por la naturaleza de este trabajo que el texto en cuestión tenga importantes medidas en el ámbito laboral a parte de las similares a las leyes anteriores, como cláusulas por medio de las cuales empresas concesionarias o adjudicatarias no puedan acceder a los pliegos de contratación si han sido en algún momento condenadas por motivos de discriminación, o la inclusión de estas personas en políticas activas de ocupación y programas de inserción laboral (artículo 14).

Existen también importantes medidas en el ámbito educativo y sanitario, como corresponde a una ley transversal, que no vamos a comentar por no extendernos más en áreas más lejanas al tema de este trabajo. Citar simplemente que esta ley ha sido especialmente polémica por ampliar algunos de sus efectos a los menores de edad.

En Cataluña tenemos la *LEY 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia*. Esta ley tiene por objeto “establecer y regular los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, en los ámbitos, tanto públicos como privados, sobre los que la Generalidad y los entes locales tienen competencias”⁵⁹. Al igual que todas leyes anteriormente citadas, la ley catalana cuenta con medidas en los distintos ámbitos de la vida y es un capítulo entero

⁵⁸ SILLERO CROVETTO, Blanca, *Del derecho a la identidad de género al tratamiento integral de la transexualidad*, cit. 54, pp. 22-27

⁵⁹ Artículo 1.1 Ley 11/2014

(Capítulo III) el que se encarga del ámbito laboral (como ocurre con las anteriores). Las medidas van por el mismo camino: promover medidas antidiscriminatorias e inclusivas, implantar planes de igualdad, campañas de sensibilización y educación, elaborar estrategias de inserción laboral, etc ⁶⁰.

La Ley Canaria, *Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales*. Como en la ley andaluza, el propio título de la ley es significativamente más específico respecto de los transexuales. Como en todas las anteriores, su objetivo es “garantizar el derecho de las personas que adoptan socialmente el sexo contrario al de su nacimiento de recibir de las administraciones públicas canarias una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía y con independencia de la isla o municipio en que tengan su residencia”⁶¹. El Título III aborda la materia laboral, de una manera bastante sucinta: en sólo dos artículos establece la no discriminación y su cumplimiento por parte de los poderes públicos, y la elaboración de políticas y planes concretos de igualdad y no discriminación, así como la mejora de los mecanismos ya existentes. La ley aporta medidas del ámbito sanitario, educativo y de apoyo social. Se trata de una ley muy concreta, con muy pocos artículos.

En resumen, desde hace poco tiempo ha habido un aumento significativo de legislación autonómica respecto a la identidad de género: Galicia y Cataluña han avanzado, aunque de una manera más tímida, con leyes que abarcan genéricamente a todo el colectivo LGTBI, mientras que Navarra, el País Vasco, Andalucía y Canarias han decidido implantar leyes con medidas transversales específicamente dirigidas al colectivo transexual y la identidad de género. Una legislación estatal sobre Identidad de Género hubiera sido a mi parecer más acertado: todas las personas del Estado español, con independencia de dónde residan, hubieran podido acceder a los derechos que actualmente sólo algunas regiones presentan. Esto genera una desigualdad importante entre personas que, siendo del mismo país, viven en distintas Comunidades.

⁶⁰ Artículo 21.

⁶¹ Artículo 1 Ley 8/2014

En cualquier caso es un verdadero paso hacia delante para el colectivo, que lleva mucho tiempo abogando por medidas transversales que solucionen progresivamente su situación de manera efectiva.

Además hay Comunidades que, si bien, no han adoptado aun ninguna ley, si han llegado al parlamento proposiciones de ley como es el caso de Madrid en 2013⁶² y Valencia al año siguiente⁶³. Además, en Valencia parecen haberse comprometido ya a implantar en este año que empieza su propia ley (previsiblemente similares a la Andaluza y Canaria)⁶⁴.

4. PROPUESTA NORMATIVA. ESPECIAL MENCIÓN AL ÁMBITO LABORAL.

La grave situación de los transexuales en el mundo laboral (o más bien, a sus puertas) genera la necesidad imperiosa de tomar medidas al respecto; el propio colectivo transexual lleva tiempo insistiendo en la necesidad de solucionar de manera efectiva las dificultades en el acceso al mercado laboral⁶⁵. La FELGTB ha pedido en no pocas ocasiones medidas concretas a favor de los transexuales, algunas de las cuales iremos citando a lo largo de las siguientes líneas⁶⁶.

Un punto principal de su lucha escriba en la despatologización de la transexualidad. Ante esto, la FELTGB (y todo el colectivo en general) propone, por un lado, modificar la Ley de Rectificación Registral de manera que se reduzca el tiempo de tratamiento necesario y se elimine el requisito de acreditar disforia de género, ambas cosas imprescindibles para poder realizar, como hemos visto, el cambio del nombre y sexo en el Registro según la actual legislación. Por otra parte, piden que se apruebe un Protocolo que no exige patologías para la atención de los transexuales en la sanidad pública. Para la total aceptación e igualdad de la transexualidad es un punto clave que se le deje

⁶² http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_leysoemadrid.pdf

⁶³ <http://www.lambdavalencia.org/wp-content/uploads/2013/04/Propuesta-Ley-Integral-Transexual-Valencia.pdf>

⁶⁴ “*La Comunitat Valenciana contará en el primer semestre de 2016 con la Ley Integral de Transexualidad*” es el titular del periódico digital *Las provincias*. Puede consultarse aquí el artículo completo: <http://www.lasprovincias.es/politica/201510/21/comunitat-valenciana-contara-primer-20151021133546.html>

⁶⁵ La última, en su “Manifiesto contra la Despatologización Trans”, redactado por el Grupo de Políticas Transexuales de la FELGTB, punto 7. Disponible en: <http://www.felgtb.org/temas/transexualidad/noticias/i/11241/239/exigimos-la-adequacion-de-la-legislacion-espanola-a-la-transexualidad-no-patologizada>

de considerar una patología, y exigir un diagnóstico médico al respecto no parece favorecer esta cuestión.

Otra medida concreta de especial relevancia se basa en impulsar Leyes Integrales de Transexualidad en las CC.AA., para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de las personas transexuales. Si bien sería inestimablemente adecuado considerar la opción de un Ley Integral de Transexualidad a nivel estatal, para poder asegurar de manera equitativa la misma solución a la misma situación en cualquier comunidad del Estado español. Ésta es una cuestión que el colectivo sigue planteando a día de hoy⁶⁷. Sin embargo, dada la proliferación de leyes autonómicas al respecto, parece ser esta una vía más factible.

Desde la FELGTB, en representación de este colectivo, se aboga en un plano más enfocado ya al ámbito laboral, por la implantación de un Plan de Inserción Laboral y fomento del empleo para la población transexual, que cuente con incentivos laborales para su contratación y haciendo menciones concretas a las mujeres transexuales, por ser quien más discriminación sufren. Esta medida bien podría ser enmarcada en un plano genérico dentro del grupo de medidas anteriores, pues hemos podido ver que las leyes autonómicas sobre transexualidad cuentan con títulos dedicados exclusivamente al tema laboral y si que incluyen, como en la Ley Andaluza, la necesidad de planes de inserción laboral específicos para el colectivo.

Cuestión distinta, aunque esté relacionada, es la del reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del sexo, medida que también se incluye como necesaria entre las exigencias del colectivo trans de cara a evitar, como ellos mismos expresan, la criminalización y la mayor exclusión social, teniendo en cuenta el número de mujeres transexuales ya de por sí con gran riesgo de exclusión social que son trabajadoras del sexo. La sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, de la que ya hemos hablado anteriormente, puede ser el paso que necesitaban las trabajadoras del sexo transexuales para llegar al reconocimiento que venían y vienen exigiendo las

⁶⁶ <http://www.felgtb.org/noticias/i/1361/481/demandas-de-la-felgtb-a-los-partidos-para-sus-programas-electorales>, Apartado Transexualidad

⁶⁷ Mismamente, en noviembre de este año 2015 la FELGTB sigue reuniéndose con las diferentes plataformas políticas para plantear esta Ley Integral estatal. Más información en:

asociaciones que las representan. Si, como puede presumirse, comienza a haber en la legislación española un cambio de actitud y comienza a normalizarse el trabajo sexual, habrá que considerar si la situación de las mujeres transexuales trabajadoras del sexo merece o no alguna particularidad legislativa, será una cuestión que habrá que ir viendo a medida que vayan instaurándose medidas al respecto.

Volviendo de nuevo a estas medidas presentadas una vez más por el colectivo, debemos mencionar la de contemplar el tema de la lucha contra la transfobia en la negociación colectiva introduciendo medidas en los convenios, por ejemplo, con cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la identidad de género. En este sentido se plantean dos tipos de medidas: medidas positivas que recojan entre los principios de la empresa, de manera específica, la no discriminación por razón de identidad de género (esto no sólo sentaría una buena base para reclamar, sino que probablemente evidenciaría una actitud dentro de la empresa que repercutiría en un entorno laboral más abierto no solo para con los directivos, sino también con los compañeros); otro tipo de medida propuesta es prever la discriminación por identidad de género, específicamente, como falta sancionable⁶⁸.

Ambas opciones que, como ellos mismos expresan, pueden convivir a la vez, son interesantes estrategias para formar un clima de igualdad y no discriminación directamente en la empresa en cuestión. Los sindicatos, como agentes sociales y fundamentales dentro de la estructura de nuestras relaciones laborales, deben incidir con insistencia en estos puntos, pues aunque no es un colectivo extenso si es especialmente vulnerable; los dos sindicatos mayoritarios, UGT y CC.OO., cuentan con federaciones específicas para el colectivo LGTB y ambos han promovido la inclusión de ciertas medidas de éste carácter en sus negociaciones, si bien finalmente no parece que hayan profundizado con el entusiasmo necesario. Es cierto que se han ido introduciendo modificaciones favorables para el colectivo homosexual (no son pocos los convenios que protegen específicamente la igualdad por orientación

<http://www.felgtb.org/temas/transexualidad/noticias/i/11297/239/ronda-de-reuniones-por-una-ley-integral-trans-a-nivel-estatal>

⁶⁸ *Diversidad LGTB y los Convenios Colectivos*, FELGTB, Madrid, 2012, pp.1-2. Disponible en: <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/guias-informativas/i/3704/633/guia-felgtb-diversidad-lgtb-y-convenios-colectivos>

sexual), pero inexistentes aquellos sobre identidad de género. Hay que tener en cuenta que dentro del movimiento LGTB y de la sociedad en general, los homosexuales son indudablemente más numerosos. Es cierto también que es un fenómeno con mayor aceptación social y que, aunque estén enmarcados dentro del mismo movimiento, los problemas y el origen de los mismos no es comparable. Es probable que, para los transexuales, sea poco ventajoso verse englobados dentro de este movimiento en este sentido: se han conseguido avances para el colectivo LGTB dentro la negociación colectiva y, sin embargo, el colectivo trans no ha conseguido prácticamente nada (remarcamos, en este aspecto).

Con mayor o menor éxito, los sindicatos han mostrado su preocupación al respecto y la necesidad de tomar parte en la lucha por la igualdad de género en el trabajo; a modo de ejemplo, en el año 2007 se realizaron unas jornadas entre CCOO-Castilla y León y la Fundación Triángulo⁶⁹ bajo el nombre “Orientación e identidad sexual en el ámbito laboral: un asunto sindical”. De dichas jornadas se extrajeron conclusiones muy interesantes, como la necesidad de crear campañas de sensibilización en las propias empresas, medidas disciplinarias mediante la negociación colectiva (como las ya mencionadas), políticas activas entre la Administración y los agentes sociales para luchar contra la discriminación laboral de los transexuales que incluyan si procede medidas de discriminación positiva, programas específicos de inserción socio laboral para las personas transexuales (haciendo hincapié en las mujeres dedicadas al trabajo sexual). Además, concreta que deben regularse los derechos sociales de las trabajadoras del sexo separadamente de otros problemas del colectivo. Este punto tiene una importancia significativa, pues me parece muy acertado considerar ese problema con especial interés y ser consciente de la trascendencia y la dificultad de darle una solución real y efectiva⁷⁰.

Considero de vital importancia el esfuerzo tripartito (Administración Pública, sindicatos y empresarios) para avanzar en la materia. Quizá este último colectivo (la patronal) se muestre reacio a tal avance, bien por ideología personal bien por considerar la presencia de un transexual como algo dañino

⁶⁹ Entidad sin ánimo de lucro que lucha por la igualdad social de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. Tiene presencia en Andalucía, Canarias, Castilla y León, Castilla la Mancha, Extremadura y Madrid. Para más información: <http://www.fundaciontriangulo.org/quienes-somos>

⁷⁰ Como puede leerse en: http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_ambitolaboral.pdf

para el buen funcionamiento de su empresa. Sin embargo, el empresario debe ser consciente de que el capital humano es lo más valioso de su empresa y si sus políticas muestran inclusión y compromiso hacia las personas transexuales no sólo contará con el agrado y posible fidelidad de este colectivo, sino que probablemente muchas otras personas tendrán en cuenta tal actitud.⁷¹ Esto genera, por un lado, una mejora en la productividad de la empresa gracias a la mayor implicación del empleado transexual, y por otro una mejora de la imagen corporativa de la empresa⁷².

En definitiva, el problema de la transexualidad en las relaciones laborales, desde una perspectiva jurídica, requiere medidas en varios ámbitos. Por un lado, leyes transversales que traten específicamente la transexualidad, como el caso andaluz, con su correspondiente apartado sobre el ámbito laboral. Éste deberá incluir acciones que den respuesta a dos grandes focos de problema: el acceso al empleo y el mantenimiento del mismo en condiciones adecuadas. De cara a fomentar el correcto acceso al empleo de los transexuales, deberá promoverse de distintas formas la contratación de los mismos. Para ello será necesario atender a dos aspectos: de una parte medidas concretas que favorezcan la contratación y de otra una serie de medidas de apoyo real y personalizado.

Entre las posibles medidas para promover la contratación sugerimos los planes de inserción laboral, que incluyan programas de incentivos, bonificaciones; deberá intentar promoverse el empleo estable. Evidentemente, debe estudiarse de manera muy concreta la situación de este colectivo para poder darle una respuesta efectiva. Otra medida que parece interesante son las cláusulas sociales en el sector público; así, el respeto por la identidad de género pasaría a ser valorado en la contratación pública, lo cual no sólo sería una medida que generaría acciones concretas a corto plazo, sino que probablemente se promueva con ello una actitud más positiva por parte de las empresas al respecto, y desde luego dejaría patente la propia actitud de la Administración, autonómica o estatal, quien debería ser la primera en dar ejemplo de conciencia

⁷¹ *Transgender inclusion in the workplace*, 2nd edition, A Human Rights Campaign Foundation Report, Washington, April 2008, Revised July 2008, p. 14. Disponible en: http://www.fs.fed.us/cr/HRC_Foundation_-_Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_2nd_Edition_-_2008.pdf

⁷² *Ibidem*, p. 15.

social. Estas cláusulas constituyen una fuerte herramienta de intervención social por parte de la Administración Pública, quien tiene y debe tener un importante poder para influir en la vida socio-económica y en este caso socio-laboral del país. Además, una ventaja interesante dado a los tiempos que corren, es que es una medida de coste económico cero⁷³. De qué manera, en qué fases o cómo utilizar estas cláusulas para favorecer al colectivo transexual, evidentemente vulnerable, deberá precisarse una vez recogidos los datos necesarios y por medio de profesionales en la materia, como se ha hecho con otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Muy interesante de contemplar es una medida más de inserción laboral: el fomento del autoempleo, tan utilizada en nuestros días. Debe ponerse a disposición del sujeto los instrumentos posibles necesarios para hacer viable una iniciativa empresarial. Esto precisa evidentemente de asesoramiento y otras medidas de apoyo, de las cuales hablaremos luego. Como medidas concretas de acción se propone la máxima eliminación posible de barreras administrativas, mejorar las medidas de protección social para reducir el riesgo al que se enfrentan los emprendedores, creación de “tarifas planas” de la Seguridad Social o inclusión del colectivo dentro de las ya existentes (como las de los desempleados, por ejemplo,) facilidades para la financiación como microcréditos específicos y/o subvenciones destinadas a cubrir distintos aspectos en la creación de un negocio. Se trata de medidas genéricas que podrían adaptarse a otros colectivos, que precisan de un análisis para servir de manera efectiva a éste en cuestión.

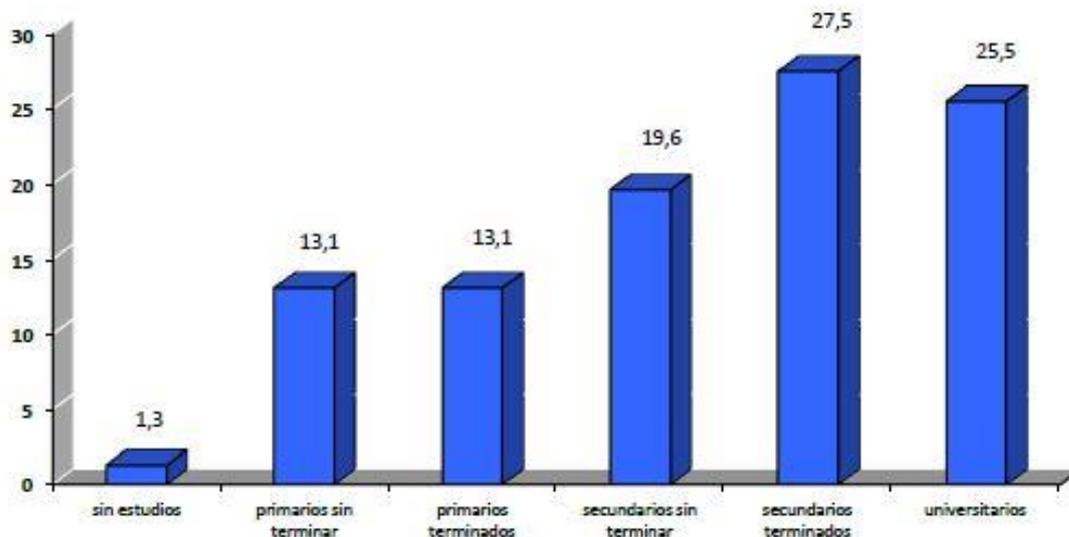
Se quiere subrayar que quizá el trabajo de base y anterior a todo esto radique en realizar estudios profundizados sobre la realidad de los transexuales y las causas concretas, y proceder a realizar análisis de las mismas para poder dar la mejor respuesta. Debería ser el punto de partida, dada la escasez de estudios, análisis o estadísticas al respecto.

Por otra parte, deben existir organismos específicos y especializados que ejerzan una labor de apoyo y asesoramiento, tanto en el fomento de la contratación por cuenta ajena como en el tema de emprendimiento, que

⁷³*Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, elaborado por CERMI y Fundación ONCE, Colección Barclays Igualdad y Diversidad, Madrid, 2009, p. 21. Disponible en: <http://www.tercersector.cat/sites/www.tercersector.cat/files/manualcermiccontratacionpublica.pdf>

conozcan en modo profesional los problemas de los transexuales y sepan dar, en calidad de expertos, soluciones y respuestas eficaces. Deberá diferenciarse este asesoramiento en dos grandes grupos: de cara a la contratación y de cara al autoempleo y debe incluir en ambos casos atención personalizada, dadas las múltiples situaciones que pueden darse. En el primer grupo se deben facilitar todos los asuntos concernientes a la orientación laboral, mientras que el segundo debería basarse en una orientación con vistas a poner en marcha las distintas iniciativas, asesoramiento especializado para cuestiones tales como los estudios de viabilidad, y un acompañamiento cercano durante la puesta en marcha y los primeros meses de vida de los proyectos empresariales. Esto parece obvio y válido para cualquier tipo de colectivo, y así es, pues no se trata sino de pinceladas sobre posibles medidas que deben destinarse a este colectivo del que hablamos, las particularidades de éstas y la profundización en determinados aspectos dentro de las mismas deberán hacerse cuando se hayan llevado a cabo análisis pormenorizados que permitan su concreción.

Un aspecto básico que debe cubrirse en ambos casos es la formación; formación para poder acceder a una gama más amplia de empleos por un lado, y por otro formación en gestión empresarial y aspectos relacionados con el mundo de la empresa (donde actualmente cobran vital importancia las nuevas tecnologías, el marketing digital y las redes sociales). Uno de los estudios que hemos mencionado en el trabajo ofrece la siguiente tabla sobre el nivel de estudios de los transexuales:



74

Según esta información podemos concluir que poco menos de la mitad del colectivo transexual cuenta, como mucho, con estudios primarios. La formación es uno de los aspectos primordiales para este y para cualquier colectivo, pero queremos destacar la importancia adicional que puede tener para un colectivo con tan alto porcentaje de trabajadoras del sexo; lejos de querer dar lugar a malinterpretaciones, debemos considerar la cantidad de mujeres transexuales que llevan largos periodos de tiempo dedicándose exclusivamente al trabajo sexual. Es probable que las características propias de este tipo de trabajo y la no consideración del mismo dentro del concepto de “empleo” como tal puedan provocar una distancia significativa entre estas trabajadoras y el mundo laboral y empresarial que genere una mayor dificultad al intentar reintroducirse de nuevo. Conocimientos básicos que puede tener cualquier trabajador de cualquier rama sobre, por ejemplo, la prevención de riesgos laborales, o sobre los derechos que el Estatuto les confiere, son cuestiones fácilmente desconocidas para estas trabajadoras.

Todas estas medidas que se han ido exponiendo de cara a favorecer el acceso al empleo podrían verse incluidas, aunque de manera general a la espera de otras disposiciones que las regulen y desarrollen, dentro de esta ley transversal que a lo largo del presente trabajo se presenta como necesaria (tanto autonómicas como estatal), como en buena parte ocurre con la Ley Andaluza. Por la

⁷⁴ DOMÍNGUEZ, Juan Manuel, LEIVA, Patricia, HOMBRADOS, María Isabel, *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*, cit. 19 p. 19, Gráfico 3. Nivel educativo en porcentajes

imperiosa necesidad de introducirse con mayor facilidad en el mercado laboral, en las leyes integrales debieran aunque fuera nombrarse medidas concretas, para que no queden (o no con tanta facilidad) más tarde en papel mojado.

Otro asunto verdaderamente importante para el transexual es el mantenimiento del empleo, que como hemos visto se ve amenazado principalmente por una discriminación a menudo representada en forma de mobbing. Deberá entonces combatirse con medidas tanto negativas como positivas de no discriminación; ya hemos hablado antes, al hablar de la negociación colectiva concienciada con el tema, que deberían ejercerse acciones positivas y negativas contra esta discriminación, que aunque anteriormente fueran referidas al convenio de empresa, pueden funcionar con la misma dinámica de forma más general (de hecho esto sería positivo en el sentido de que entonces, los convenios si acaso mejorarían esas medidas). Es importante que se incluyan estas actuaciones en normas generales para que al menos aspectos básicos lleguen a todos y todas por igual. Por esta razón considero que este aspecto podría también incluirse en esta ley integral por la que se apuesta en todas estas líneas. De especial interés considero el hecho de que las futuras normas o disposiciones o modificaciones de las actuales que se lleven a cabo dispongan refiriéndose de manera concreta a la identidad de género o directamente a los transexuales y/o transgénero.

El tema de la promoción quizá sea más difícil de planear y no tan necesario a corto plazo, pero no por ello menos importante.

A modo de resumen de todo lo anterior, diremos que: en primer lugar, es necesario una ley integral sobre transexualidad a nivel estatal, y el aumento de la misma a nivel autonómica. Esta ley deberá contemplar acciones concretas de acceso al empleo, de mantenimiento del mismo (donde se incluyen las de no discriminación en el trabajo) y de promoción laboral de personas transexuales, aunque estas medidas se estipulen de manera genérica a la espera de su desarrollo, pero con el mandato expreso de que se cumplan, a ser posible en un periodo de tiempo reconocido y limitado en la propia norma. Por otra parte, para el buen funcionamiento de este punto serán necesarios estudios y análisis previos y, a ser posible, también posteriores de cara a realizar un seguimiento de la efectividad de estas normas. En segundo lugar, favorecer la situación de las mujeres transexuales trabajadoras del sexo: tomar medidas en concordancia con la doctrina del momento pero teniendo en cuenta las particularidades

propias dentro del colectivo trans. Pese a que este punto y el anterior deben tratarse separadamente por la naturaleza de los mismos, si deben estar vinculados: la inserción laboral debe también servir para ofrecer otras salidas profesionales a aquellas trabajadoras del sexo que lo sean por no encontrar otro medio de supervivencia. Por lo tanto, debe haber una comunicación fluida y una toma de medidas muchas veces conjunta entre los organismos que se encarguen de ambas situaciones. En tercer lugar, deben promoverse por todas las instituciones implicadas soluciones al colectivo transexual en la negociación colectiva.

Bien es sabido que el Derecho es Poder⁷⁵, y por lo tanto tendremos que hacer un uso consciente, crítico y efectivo del mismo para solucionar problemas reales como los que venimos planteando a lo largo de todo el trabajo. Que se hagan nuestras las palabras del propio colectivo: el silencio es complicidad.

5. CONCLUSIONES

De todo lo expuesto y comentado a lo largo de este trabajo podemos extraer las conclusiones que citamos a continuación:

Primera- En la actualidad que vivimos no debemos limitar la idea del género al binomio hombre-mujer. Nuestra mirada al respecto debe ser más amplia y abarcar todo lo que se encuentre a lo largo y ancho de esos dos polos; y debe serlo porque la evidencia nos muestra cada vez con más ímpetu que existen sujetos, personas, que no se identifican con ello o que se ven inmersos en procesos que recorren este continuo.

Segunda- El Derecho, como conocimiento y como herramienta que regula y muchas veces normaliza, dentro de una sociedad como la nuestra, la realidad social de quienes forman parte de ella, no debe mirar hacia otro lado sino dar solución a los problemas reales que continuamente acaecen. Teniendo en cuenta la importancia probada a lo largo de la historia del trabajo para el individuo social, concretamente el Derecho laboral debe ser la palanca que permita formar

⁷⁵ LOUSADA, José Fernando, *Prostitución y Trabajo: La Legislación Española*, Congreso Internacional Explotación Sexual y tráfico de mujeres AFESIP España, Madrid, 2005, P. 11. Disponible en: http://pmayobre.webs.uvigo.es/pop/archi/profesorado/teresa_conde/prostitucion.pdf

parte del conjunto a quienes, por distintas razones, se quedan a las puertas, como el colectivo transexual, protagonista de este trabajo.

Tercera- Los transexuales han existido y existirán siempre mientras que lo que va cambiando es la manera del cissexual de verlo, entenderlo y tratarlo. Nos encontramos en un momento de progresiva despatologización que podemos apreciar con una mirada jurídico-política desde épocas relativamente recientes. Los avances en el campo de la medicina han permitido que estas personas lleven a cabo los deseos que los representan, que ahora sea el derecho quien termine de reconocerlos y de paso a su total integración.

Cuarta- El colectivo transexual encuentra en el mundo laboral uno de los mayores problemas para su supervivencia, y desde luego para una vida digna. El desempleo y el acoso laboral son los grandes focos de preocupación del transexual en materia laboral, siendo uno de los colectivos más azotados y estigmatizados en materia de empleo. Esto hace de la necesidad de regulación algo urgente.

Quinta- La alternativa a estos problemas laborales acaba siendo muchas veces el trabajo sexual que además, ante la imposibilidad de acceder a otra salida profesional, termina por perpetuarse largos periodos de tiempo haciendo cada vez más difícil la inserción en el mercado laboral, con todas las consecuencias que ello conlleva: condiciones laborales inexistentes, bajos ingresos, altos riesgos para la salud, dificultad para formar una familia, indefensión ante la justicia por la falta de regulación, carencia de protección social por la misma razón y lo muchas veces desagradable y denigrante del objeto de trabajo. A ello se suma la estigmatización (más si cabe) por ello vinculada de una sociedad que no termina de avanzar.

Sexta- En nuestro ordenamiento existen una serie de normas que han ido apareciendo a lo largo de los años desde que comenzó la etapa democrática de nuestro país bajo las cuales el transexual puede ampararse en mayor o menor medida. Así, nuestra Constitución en sus artículos 10 y 14 ha servido de base para la doctrina que, aunque muy poco a poco, ha ido abriendo camino. La

despenalización de la cirugía de reasignación de sexo, la Ley 62/2003 y la Ley 3/2007, considerada uno de los grandes hitos de la lucha transexual, son alguna de las leyes que han ayudado a los transexuales a conseguir el reconocimiento legal de lo que son. Debe decirse a este respecto que la legislación europea ha sido gran precursora de la paulatina regularización trans.

Séptima- En el marco del sistema de relaciones laborales de nuestro país deben existir mecanismos específicos de defiendan al colectivo transexual, dada la evidente vulnerabilidad en este ámbito y la importancia del mismo. Así, debe proponerse una ley integral a nivel estatal como norma básica y equitativa para el conjunto del Estado, la mejora de esas condiciones mediante leyes autonómicas y la inclusión del debate en la negociación colectiva. Deben promoverse de igual modo una serie de mecanismos de protección ante determinados aspectos como los planes de inserción laboral, planes de formación, cláusulas sociales y otras medidas utilizadas para la integración de otros colectivos vulnerables, y que estos se creen de manera específica para el transexual.

6. BIBLIOGRAFÍA

- A Human Rights Campaign Foundation Report, *Transgender inclusion in the workplace*, 2nd edition, , Washington, April 2008, Revised July 2008
- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe de síntesis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2009
- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) *La homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la UE. Parte II: La*

- situación social*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo 2009
- BATALLER I PERELLÓ, Vicent, *Historia natural de la transexualidad (I)*
 - BUTLER, Judith, *Deshacer el género*, Ed. Paidós, Barcelona, 2006,
 - CÁDIZ, Ximo, *La Directiva UE 2000/78 en España*, FELGTB, Madrid, 2012
 - CERMI y Fundación ONCE, *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, Colección Barclays Igualdad y Diversidad, Madrid, 2009
 - Conferencia Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe I, , 96 .a reunión, Ginebra, 2007
 - DOMÍNGUEZ, Juan Manuel, LEIVA, Patricia, HOMBRADOS, María Isabel, *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*, Universidad de Málaga (UMA), 2011
 - ELÓSEGUI ITXASO, María, *La transexualidad. Jurisprudencia y argumentación jurídica*, Ed. Comares, Granada, 1999
 - FERRER, Cristóbal. “Transexualidad. Aspectos Históricos y Conceptuales”, *Cuadernos de Medicina Psicosomática N° 78*, Ed. Médica, Madrid, 2006
 - FELGTB, *Diversidad LGTB y los Convenios Colectivos*, Madrid, 2012.
 - FOSAR BENLLOCH, Enrique, *El reconocimiento de la transexualidad en la Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 2 de julio*

- de 1987 y en los Dictámenes de la Comisión Europea de Derechos Humanos: Casos Van Oosterwijk contra Bélgica -1 de marzo de 1979- y Rees contra el Reino Unido -12 de diciembre de 1984, “Boletín de Información del Ministerio de Justicia”, núm. 1476, Madrid, 1986*
- FOUCAULT, Michael, *Herculine Barbin llamada Alexina B*, Ed Talasa. Madrid, 1985,
 - GALLIE, Duncan, *Crisis Económica, Calidad del Trabajo e Integración Social. Principales resultados de la 2ª y 5ª Ediciones de la Encuesta Social Europea*, Londres, 2013
 - HAMMARBERG, Thomas, “Derechos humanos e identidad de género- Informe Temático”, *Proyecto TvT*, Volumen 1, Ed. TransInterQueer e.V, Berlín, 2010
 - KEATLEY, Joanne, CLEMENTS-NOLLE, Kristen, *¿Qué necesitan las personas transgénero de masculino a femenino (MAF) para prevenir el VIH?*”, 2002, UCFS
 - LAMAS, Marta, “La perspectiva de género”, *La tarea: Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*, núm 8, México, 1995
 - LÓPEZ, Agustín, GENERELO, Jesús, ARROYO, Antonio, *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*, FELTGB y COGAM, Madrid, 2013
 - LOUSADA, José Fernando, *Prostitución y Trabajo: La Legislación Española*, Congreso Internacional Explotación Sexual y tráfico de mujeres AFESIP España , Madrid, 2005
 - LLOVERAS FERRER, Marc Roger, “Una ley civil para la transexualidad”, *InDret 1/2008*, 2008

- MARTÍN PÉREZ, Alberto, NAVAS , Myiriam, *Informe Transmadrid: descripción de una población de mujeres trans trabajadoras del sexo en Madrid*, COGAM, Madrid, 2008
- MASLOW, Abraham, *Una teoría sobre la motivación humana*, 1943
- Parlamento Europeo, *Informe sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, 2015
- PLATERO, Raquel, “Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización”, *Política y Sociedad*, Vol. 46 Núm. 1 y 2, Universidad Complutense de Madrid (UCM), 2009
- SILLERO CROVETTO, Blanca, *Del derecho a la identidad de género al tratamiento integral de la transexualidad*, Estudio doctrinal núm 2170, Ministerio de Justicia, 2014
- WHITTLE, Stephen, TURNER, Lewis, AL-ALAMI, Maryam, “Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People’s Experiences of Inequality and Discrimination”, *The Equalities Review*, London, 2007